



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de
una gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Ojeda Diaz, Klaus Delphor (orcid.org/0009-0005-8862-9325)

ASESORES:

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro (orcid.org/0000-0003-2665-497X)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mí amado hijo Víctor Klaus, a mi amada novia Cleydee y mis fieles y leales Bianka y Luna, que son mi motivación de continuar y alcanzar mis objetivos, a mi madre y mis amados hermanos, Pedro, Toty y Lino, a su entero apoyo y a los estimados colegas de estudios, por su cooperación desinteresada en la duración y realización en este estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus numerosas bendiciones. A mi pareja por su soporte absoluto; a mi hijo y a mi madre por estar a mi lado a lo largo de mi carrera. Además, quiero agradecer al Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo, mi director de tesis, por su profesionalismo y calidad al ayudarme a construir mi estudio, pero sobre todo, por su entereza durante el desarrollo de esta indagación.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de una gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022", cuyo autor es OJEDA DIAZ KLAUS DELPHOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO DNI: 06519111 ORCID: 0000-0003-2665-497X	Firmado electrónicamente por: LAESQUIVELE el 09- 01-2024 19:21:30

Código documento Trilce: TRI - 0705917





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OJEDA DIAZ KLAUS DELPHOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de una gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KLAUS DELPHOR OJEDA DIAZ DNI: 18217166 ORCID: 0009-0005-8862-9325	Firmado electrónicamente por: KOJEDAD el 22-12- 2023 20:41:36

Código documento Trilce: TRI - 0705934



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de Investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de analisis	19
3.3.1. Población	19
3.3.2. Muestra	19
3.3.3. Muestreo	19
3.3.4. Unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSION	43
VII.RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de validez del instrumento de Selección de personal	22
Tabla 2: Resultado de validez del instrumento de Desempeño Laboral	22
Tabla 3: Estadística de fiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 4: Resultados descriptivos de la Variable Selección de personal	26
Tabla 5: Resultados de nivel de la dimension reclutamiento	27
Tabla 6: Resultados de nivel: Dimension perfil del personal	28
Tabla 7: Resultados descriptivos de la Variable Desempeño Laboral	29
Tabla 8: Resultados de nivel: Dimension Eficacia	30
Tabla 9: Resultados de nivel: Dimension de Eficiencia	31
Tabla 10: Prueba de correlación de Spearman de la selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de una Gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022.	32
Tabla 11: Prueba de correlación de Spearman del reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022	33
Tabla 12: Prueba de correlación de Spearman del perfil de personal y la eficacia laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.	34
Tabla 13: Prueba de correlación de Spearman del perfil de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.	35
Tabla 14: Coeficiente de Determinación	36

RESUMEN

La investigación se centra en determinar la influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral en una gerencia de gestión ambiental. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional-causal para determinar la influencia de una de las variables. La muestra estaba formada por 80 trabajadores, tanto administrativos como operativos, de la institución en cuestión. Se entregó a los participantes un cuestionario con 20 preguntas para cada variable. Se encontró una alta correlación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,859, lo cual indica que existe dependencia entre las variables. De acuerdo a los resultados el 70% de los trabajadores evaluaron la selección de personal como baja, lo que indica que no correctamente esta fase y que los colaboradores no cumplen con el perfil laboral requerido. En cuanto al desempeño laboral, el 52,50% de los trabajadores lo calificaron de nivel regular. En conclusión se solicita al responsable de la oficina de recursos humanos elegir a personal calificado para las áreas administrativas como operativas, puesto que es una gerencia que tiene mucha repercusión en la ciudadanía, tanto por el mantenimiento de las áreas verdes como la limpieza pública de Trujillo.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral, reclutamiento, personal calificado, perfil laboral.

ABSTRACT

The research focuses on determining the influence between personnel selection and job performance in an environmental management. A quantitative approach and a correlational-causal design were used to determine the influence of one of the variables. The sample was made up of 80 workers, both administrative and operational, from the institution in question. A questionnaire with 20 questions for each variable was given to the participants. A high direct correlation was found between personnel selection and job performance, with a correlation coefficient of 0.859, which indicates that there is dependence between the variables. According to the results, 70% of the workers evaluated the selection of personnel as low, which indicates that this phase is not correct and that the collaborators do not meet the required job profile. Regarding job performance, 52.50% of the workers described it as a regular level. In conclusion, the person in charge of the human resources office is asked to choose qualified personnel for the administrative and operational areas, since it is a management that has a great impact on citizens, both for the maintenance of green areas and the public cleaning of Trujillo. .

Keywords: Personnel selection, job performance, recruitment, qualified personnel, job profile.

I. INTRODUCCIÓN

Globalmente, la recuperación económica ha saneado el mercado laboral y aumentado la competitividad entre las compañías por lograr el mejor talento humano, según Fed Finance (2019) esto, es fundamental saber cómo comunicarse de una manera que atraiga candidatos que quieran trabajar para las empresas que publican ofertas de trabajo que la fase de contratación en las empresas es la forma más transparente de localizar trabajadores calificados dentro de una organización. Implica nivelar las insuficiencias de la entidad y relacionarlas al candidato ideal que se ajuste tanto desde una perspectiva práctica y académica.

Desde una perspectiva continental, Esparza (2021) nos informa que en México los procesos de selección personal deben realizarse de manera sugerida para atraer al mejor potencial. De manera similar, Franco (2020) sugiere que en Colombia es necesario crear evaluaciones distintas y pruebas confiables para determinar la selección del personal. En este punto, el interesado demostrara que es competente de realizar las tareas que se le encomiendan. La información que los solicitantes deben tener y la práctica requerida para poner en práctica esas habilidades también deben ser validadas por estos instrumentos.

Según Gestión (2021), la selección de personal en el Perú se encarga de evaluar la necesidad de talento humano como condición previa para el proceso de selección. Además, al implementar procesos de determinación positiva del talento y elementos que influyen en el reclutamiento, incluyendo reglas organizacionales, gastos y otros canales y procedimientos, podemos beneficiarnos de estos esfuerzos. De manera similar, Corrales (2018) señala que los nuevos métodos de selección de empleados en el sector público parten de una idea central y sugieren que los candidatos estén conectados con los objetivos significativos de las empresas a través de una variedad de procedimientos de gestión de personal.

A nivel local, la entidad sujeto de estudio situada en Trujillo, cuenta con trabajadores administrativos y operativos, lo cual estos no se sienten satisfechos con la entidad y su desempeño laboral no es el óptimo ya que esto se debe a los atrasos en sus remuneraciones y de sus bonos de acuerdo a los pactos colectivos con los

sindicatos, esto ha generado que los colaboradores realicen plantones y huelgas dejando sin el servicio esencial como es la limpieza pública, recolección de basura y conservación de parques y jardines de la comuna.

Es penoso decirlo, pero en las distintas entidades públicas como son las municipalidades vienen dando muestra de problemas en la admisión o selección de personal, los cuales no se encuentran involucrados con el bienestar y desarrollo de su comunidad. En el que los encargados de gestionar y dirigir las Instituciones tienen incertidumbre que elegir cuidadosamente a los colaboradores para los puestos de trabajo adecuados producirá compromiso y como resultado, un excelente desempeño laboral. La influencia ya sea a través de amistades, favores políticos o cargos de confianza.

Por otro lado, este inconveniente sobrelleva a los requerimientos y compromisos que buscan los gobiernos locales ofrecer servicios superiores a la comunidad. Para esto, la conducción correcta en este procedimiento trasciende en que el personal se desempeñe de manera óptima en sus labores, escenario que las entidades municipales revelan que estos no siempre cumplen ya que por motivaciones políticas o de otro fondo seleccionan incorrectamente a los colaboradores conforme a los perfiles cuando se solicitan para ocupar los puestos dentro de las distintas gerencias de las entidades ediles.

Asimismo, este trabajo pretende que las instituciones públicas puedan elegir al candidato más adecuado, el cual cumpla con los requisitos indispensables de los puestos de trabajo en una institución.

De lo dicho, nos hacemos la interrogante principal, ¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio Ambiental Trujillo? Los problemas específicos considerados son a) ¿En qué medida el reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?, b) ¿Cómo influye la selección de personal con la eficacia laboral en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?, y, c) ¿Cómo influye el perfil del personal con el desempeño laboral de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?

Aunque este trabajo se consideró una justificación teórica, la investigación propuesta pretende aplicar los conceptos y teorías fundamentales de la selección de personal y el desempeño laboral para determinar la influencia que tienen estas variables en una organización. Las conclusiones de esta indagación se aplicarán después a estudios sobre el mismo tema. Además, la justificación metodológica ofrecía estrategias para abordar este problema, por lo que resultaba adecuada como hoja de ruta para futuros estudios sobre temas similares. Del mismo modo, el enfoque metodológico del proyecto dará lugar a la creación de herramientas y técnicas de gestión que favorezcan el buen desempeño de los funcionarios en las organizaciones públicas. Esta investigación se ha guiado y apoyado sobre todo en los resultados reales y concretos de las encuestas utilizadas para contrastar puntos de vista y apoyar las conclusiones del proyecto. Por último, la investigación tiene una base práctica, ya que ha permitido la evaluación y los resultados del proceso de contratación con éxito ya que sirve de apoyo a los colaboradores de todos los establecimientos para mejorar el rendimiento laboral en cualquier tipo de organización. Para resolver una situación real, se investigarán las teorías relativas a las variables de estudio.

En la actual indagación, se consideró como objetivo transcendental, Determinar de qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de una gerencia de servicio de gestión ambiental. Los objetivos específicos considerados son a) Determinar si el reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una gerencia de Servicio de Gestión Ambiental; b) Establecer si la selección de personal influye en la eficacia laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo; y, c) Identificar la influencia del perfil del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

También se tomó en cuenta como hipótesis general, La selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio de Gestión Ambiental. Las hipótesis específicas que se han considerado son a) El proceso de reclutamiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo; b) La selección de personal influye con la eficacia laboral en una

gerencia de gestión Ambiental Trujillo; y, c) El perfil del personal influye en el desempeño laboral de trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado investigaciones anteriores en nuestra labor. Dando prioridad a nuestro entorno nacional, iniciamos con el estudio de Gómez (2019), que tuvo como propósito averiguar de qué manera la selección de personal afectó el rendimiento de los empleados en un entorno laboral regional. Se adoptó un enfoque cuantitativo de correlación para el análisis del proceso. Los hallazgos revelan que hay correlación directa entre el procedimiento de contratación de personal y la efectividad en el trabajo en una Dirección Regional del Trabajo. Se descubrió que el 70% de los empleados evaluó negativamente el proceso de contratación debido a la falta de comunicación que se presentó durante el mismo. Asimismo, el 65% de los empleados evaluó a funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo con una puntuación promedio, sosteniendo que el desempeño laboral de los trabajadores no se correspondía con los propósitos de la organización.

Asimismo, Pérez (2020) afirma que la intención del estudio fue determinar cómo las prácticas de contratación de los municipios afectan el desempeño laboral. Se utilizó una técnica cuantitativa, empleando un diseño transversal, correlacional, no experimental. Los resultados indican que existe una fuerte relación ($p < 0,05$) entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral de los servidores públicos, con un coeficiente de correlación de 0,726. Los resultados del estudio demostraron una asociación positiva importante y estadísticamente significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los funcionarios públicos locales.

Además, Rojas (2020) intentó evaluar cómo el proceso de selección de personal en una institución educativa privada afecta el desempeño laboral de los empleados. Utilizando un enfoque transversal causal-correlativo y un enfoque transversal cuantitativo, el estudio fue de naturaleza no experimental. Los resultados mostraron que la variable selección de personal no tiene influencia en la eficiencia laboral de una institución educativa privada, con un valor significativo de Rho de Spearman = 0.440 > ($p < 0.05$). Se encontró que no hay una conexión significativa real entre el desempeño laboral y la variable selección de personal.

Por el contrario, Tapia (2020) pretendió presentar una estrategia de selección de capital humano que mejorara la eficiencia laboral en los miembros de la comunidad.

Las características básicas del estudio fueron un diseño no experimental, prospectivo y una metodología cuantitativa. Según los resultados, el 48% de los encuestados dijo que los niveles de productividad de su organización eran inadecuados. La conclusión fue que la maximización de la eficiencia del personal debería establecerse como guía para encontrar y seleccionar candidatos excelentes para los puestos deseados. Esto ayuda a identificar a los solicitantes más calificados y garantiza que su desempeño contribuya alcanzar los objetivos organizacionales.

Finalmente, Olivera (2021) pretende determinar la relación entre la efectividad de los empleados en el trabajo y el proceso de selección en las organizaciones de ventas. Esta metodología utiliza un enfoque cuantitativo y tiene en cuenta las correlaciones. El grado significativo fue 0,000 y la rho de Spearman fue 0,865, y los resultados mostraron una relación muy confiable. Resulta que seleccionar cuidadosamente a los empleados produce el mejor rendimiento laboral.

Este estudio también toma en cuenta antecedentes internacionales, por lo que a semejanza de Rojas (2017) quien buscó estudiar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de docentes universitarios en instituciones universitarias, esta indagación considera antecedentes a nivel global. Se utilizó un método no experimental, descriptivo, explicativo y de enfoque mixto. Utilizando una herramienta de recopilación de datos, la agencia encuestó a 39 profesores y utilizó los resultados para proporcionar detalles sobre la situación actual. Se sabe que el desempeño laboral y la motivación están relacionados porque la motivación de los empleados afecta su bienestar.

Por su parte, Zeballos (2019), tuvo como objetivo presentar un enfoque de Gestionar los recursos humanos para acrecentar la producción del empleado en una empresa con sede en Sucre. En el procedimiento se han realizado investigaciones a través de entrevistas y encuestas con un enfoque cuantitativo descriptivo con una metodología orientada a la aplicación con la ayuda de guías de entrevista y cuestionarios. Treinta y siete encuestas realizadas al personal de operaciones y gestión proporcionan resultados aplicados que demuestran claramente la relación entre el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos. Se descubrió que

existían deficiencias en la gestión de personal, lo que repercutía en los resultados del negocio y de la empresa en su conjunto.

Del mismo modo, Giaccone (2019) tuvo como objetivo identificar y evaluar los métodos utilizados por las empresas para seleccionar y contratar expertos en tecnologías de la información. Utilizaron una metodología híbrida, utilizando un enfoque descriptivo para la recopilación de datos mediante cuestionarios y métodos cuantitativos para tratar la información. Según los resultados, la muestra estuvo conformada por 83 profesionales, el 58% de los cuales tenía como máxima titulación el título universitario, quedando en segundo y tercer lugar las maestrías y posgrados. El 10,5% restante son titulados universitarios. La conclusión es que las empresas deben considerar cuidadosamente su proceso de selección para atraer perfiles técnicos.

Además, el objetivo de Solís (2020) fue determinar la frecuencia de reclutamiento y selección de empleados y la productividad del personal administrativo en las instituciones públicas del Ecuador. El método utilizó un enfoque correlacional mixto utilizando 328 trabajadores como población y muestras y entrevistas como las herramientas investigativas. El más importante descubrimiento es que las personas pasaban por diferentes etapas en la selección de personal dependiendo de si el puesto era permanente o de duración determinada. Publicidad, distribución, presentación de documentos de solicitud, prueba de aptitud, proceso de selección, prueba psicotécnica, prueba de conocimientos profesionales, entrevista, anuncio de candidatos seleccionados son las etapas de un puesto permanente. En tanto, la fase de selección de personal temporal de gestión incluyó una entrevista técnica, valoración de perfil y etapa telefónica. El bajo resultado obtenido por la prueba estadística de Spearman (-0,314) llevó a esta conclusión. Esta tensión negativa significa que el desempeño laboral cambiará ligeramente si se siguen estándares técnicos en la selección de personal, ya sea para empleos permanentes o contratos de duración determinada. En otras palabras, el uso de tecnología estándar en el procedimiento de contratación apenas impacta en el rendimiento laboral de los empleados.

Finalmente, Verdesoto (2021) tuvo como objetivo investigar la ética laboral y la motivación del personal administrativo del Consejo de la Judicatura. Este estudio utilizó

una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo correlacional no experimental. La metodología de la investigación incluyó la realización de cuestionarios y entrevistas a 36 funcionarios y dos instituciones. Los resultados mostraron que muchos aspectos de la motivación y el desempeño laboral se evaluaron mediante encuestas Likert. El estudio concluye que los consejeros judiciales parecen estar intrínsecamente motivados, lo que significa que su trabajo está impulsado por el entusiasmo y el placer de ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos. Por otro lado, en cuanto a las variables externas, las personas pierden motivación porque no reciben incentivos ni reconocimiento de los demás por sus esfuerzos. Las cosas que pueden conducir a esta falta de motivación incluyen la falta de elogios, la falta de reconocimiento público, pocas oportunidades de avance y otras circunstancias desfavorables.

Prosiguiendo con nuestro trabajo, vamos a desarrollar las teorías de nuestras variables, y comenzamos con la primera Selección de personal, donde Gazzero (2017) define como un proceso largo que requiere que las empresas inviertan tiempo, energía e incluso dinero, encontrar a las personas adecuadas significa mejorar el desempeño en la organización. Así, Naumov (2018) menciona que la fase de la selección constaría de varios pasos o filtros destinados a observar, investigar, analizar y evaluar a los candidatos desde diferentes perspectivas es esencial para tomar decisiones de contratación. La fase de crear y asegurar su cultura con la organización, al final del cual se toma una decisión, se selecciona al mejor candidato para encajar en ella, esperando que se adapte y se desempeñe productivamente.

Igualmente, Bohlander, Morris y Snell (2018) puntualizan que el proceso de selección de personal es continuo. Inevitablemente se produce una rotación y las vacantes se llenan con solicitantes de dentro o fuera de la organización o con aquellos que previamente han sido evaluados en cuanto a sus calificaciones. Por lo general, hay un directorio de solicitantes en espera a los que se puede llamar cuando se encuentren puestos disponibles. El proceso de selección de talento es altamente flexible y se adapta a las necesidades y políticas de cada organización.

Asimismo, Amo (2019) concreta que es el proceso que incluye tanto recopilar información sobre los solicitantes de empleo como también identificar que contratar. Por lo tanto el objetivo de la selección de talento es lograr dos resultados, personas

adecuadas para el trabajo y personas adecuadas y eficaces. El proceso de selección es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos en una organización, la cual se divide en cuatro fases: socialización, reclutamiento, selección y análisis de las necesidades de trabajo. De la misma forma, Lys (2019), indica que el proceso de selección es la inversión indispensable que puede tener una huella característica en la eficacia y la superación a largo plazo de una organización. Es fundamental adoptar un enfoque proactivo y cuidadoso para avalar que la empresa refiera con la competitividad adecuada para lograr sus fines y objetivos.

Para, Van Vulpen (2019), el reclutamiento y selección en una organización trata de identificar y elegir a los candidatos más cualificados en puestos a cubrir. El procedimiento para seleccionar a candidatos de cualquier organización comienza con una oferta de empleo. Cada oportunidad de empleo debe tener un perfil funcional claramente definido que incluya requisitos previos como formación, experiencia laboral y desarrollo de habilidades concretas, según la descripción del puesto.

En tanto, SERVIR (2020) define que la selección de personal, incluye mecanismos de inserción en la función pública con el objetivo de elegir al candidato más idóneo para el cargo, con base en el desempeño, la paridad de oportunidades, la claridad y cumplir con los requisitos del nombramiento del funcionario, servicio, esto con el objetivo de elegir a la persona idónea para la plaza en la función pública y mejorar el desempeño y la eficiencia del estado adecuadamente.

Por otro lado Barr (2020), define la selección como el proceso de identificar personas en un grupo de solicitantes que tengan calificaciones y habilidades necesarias para ocupar puestos en una organización. Se pueden utilizar varias estrategias para ayudar a las organizaciones a decidir quién es el candidato más cualificado para el puesto. En el mismo contexto Anjali (2020), propone que es un proceso de seleccionar personas calificadas para ocupar puestos de trabajo dentro de una empresa. Lo principal es encontrar al personal que pueda realizar el trabajo entre tantos solicitantes calificados.

En esta misma línea, Rodríguez (2021) nos señala que elegir al personal es esencial para organizar un equipo especial ya que contribuye lograr los objetivos organizacionales y estos deben alinearse con la estrategia de la empresa. También

menciona que cualquier fase de selección toma el período preciso para hallar a la persona más adecuada o menos alejada de la imagen ideal. Además del retorno de estas inversiones, las organizaciones también se esfuerzan por adaptarse de manera afectiva y rápida a nuevos socios comerciales, por lo que es importante implementar procesos para mitigar los riesgos que puedan existir durante el proceso de contratación.

Así mismo, Pérez (2022), indica que es el proceso que se sigue para contratar empleados en una organización. Inicia cuando una persona solicita un puesto de trabajo o un reclutador descubre un currículum convincente y da lugar a la incorporación de un nuevo empleado al equipo. El propósito de este proceso es seleccionar a los candidatos más valiosos para la organización. Así, el procedimiento de selección se transforma en una herramienta utilizada por la organización para distinguir entre los candidatos mejor calificados.

Nuestra primera variable tiene dimensiones y se ha considerado dos, así tenemos la primera que es Reclutamiento, que es definida como el proceso de búsqueda de talento profesional basado en la descripción del puesto y las habilidades requeridas para cubrir vacantes en el campo de interés, con el objetivo principal de reclutar personas que cumplan con los criterios y garantizar un inicio exitoso del reclutamiento. (Naumov, 2018). De la misma manera, Randstad (2021), precisa que el reclutamiento inicia con evaluar las exigencias de la organización y finaliza con la integración del recurso humano al equipo de trabajo. Se puede realizar de forma presencial o externa.

Esta dimensión tiene indicadores como, tiempo de contratación y filtros de contratación (Brasil, 2018). En ese sentido, Donegani (2017), define al tiempo de contratación la cantidad de días desde que se publica una oportunidad de trabajo hasta que un candidato se incorpora a la organización. En cuanto a los Filtros de Contratación, se define como ver la fase de contratación como un conducto, lo que ayuda a crear una visión sistemática del proceso e identificar puntos de mejora. Este conducto tiene en cuenta las siguientes actividades de arriba hacia abajo, recepción de curriculum, clasificación de curriculum, dinámica de equipo, entrevista con el personal y entrevista con el supervisor. (Brasil, 2018).

La segunda dimensión es Perfil del personal, donde Méndez (2017) afirma que esta es una herramienta que las organizaciones necesitan para definir colaboradores para puestos de trabajo específicos, a través de la cual pueden comparar los requisitos individuales de los candidatos y las calificaciones necesarias para desempeñar tareas satisfactoriamente en la organización, nivel de estudio, experiencia, funciones y requisitos laborales. Asimismo, De Fina (2019), manifiesta que el perfil del personal es un mensaje estructurado sobre el puesto en la estructura orgánica de la organización y los requerimientos y obligaciones que esta necesita para que la persona pueda funcionar plenamente.

Los indicadores considerados para esta dimensión son el costo de contratación, para Muguira (2019) es el costo total de reclutamiento o contratación. Los cálculos de la empresa incluyen todos los costos incurridos para la ejecución del contrato. Asimismo, Torrecillas (2019) señalo que el costo de seleccionar cada personal debe ser consciente del costo de aceptar nuevos empleados. Cuando tengan que tomar una decisión entre socios o tratar de hacer cualquier transacción, darán un panorama más amplio. Y, otro es Candidatos Cualificados, que permiten medir la capacidad de atraer a candidatos que cumplan con los requisitos de las vacantes. (KPIestudios, 2020). De la misma manera, RH Campus (2022), indica que los candidatos calificados pueden variar entre diferentes organizaciones, pero la forma de saber si un candidato está calificado es para la última etapa del proceso de reclutamiento a la que llega. Con esto se sabrá qué proporción de candidatos calificados por vacante indica que proporción de personas que postulan a un puesto o vacante están realmente calificados para ese puesto.

Nuestra segunda variable es Desempeño Laboral, en la cual Videguren (2017), indica que la gestión del desempeño es esencial para motivar a los empleados, alinear sus objetivos con los de la organización y garantizar un desempeño optimo y puede ser un proceso valioso en el cual se identifica y aborda los problemas del desempeño y estos se conviertan en problemas mayores. Las etapas de la gestión del desempeño son planificar, seguimiento y evaluación. En este mismo contexto, Pérez (2017), concreto que el desempeño es el comportamiento y los resultados de realizar una

acción y trabajar en una actividad. Esta labor siempre se puede vincular a la forma de un documento.

Así mismo para, Castellanos (2018), define al desempeño como el comportamiento de los empleados al realizar acciones apropiadas y permite evaluar la capacidad del individuo para el lugar estipulado. En cuanto Talero (2018), precisa que la gestión del desempeño laboral es esencial para mejorar la productividad y el rendimiento tanto a nivel individual como organizacional. Al enfocarse en definir roles, establecer estándares, proporcionar retroalimentación y promover el desarrollo de habilidades, las empresas pueden lograr un desempeño más efectivo y alineado con sus objetivos estratégicos. En el mismo contexto, Thilbes (2018), manifiesta que la gestión del desempeño es un proceso diseñado para crear o dar forma a un ambiente de trabajo en el que todos los empleados puedan mejorar sus habilidades. Se basa en acontecimientos claves que surgen en la existencia cotidiana, de modo que todos los acontecimientos proporcionan alguna forma de aprendizaje.

En tal sentido, Andrés (2019), indica que un excelente servicio y de trabajo por parte de los empleados es un aspecto integral en la gestión de personas y puede marcar una gran diferencia de competitividad y el logro de las organizaciones en el actividades comerciales. Las empresas que invierten en el crecimiento y la formación de su personal fomentan una cultura de calidad tienden a obtener mejores resultados y mantener una sólida reputación.

En ese sentido, Pires (2019), entiende claramente el desempeño laboral como la capacidad profesional para realizar una actividad. Esto requiere de algo de esfuerzo. Un buen desempeño requiere dominar las habilidades técnicas y de comportamiento para alcanzar las metas establecidas de una organización. Las habilidades requeridas incluyen comprender como trabajar en equipo, manejo de estrés, dialogo, evaluación, metas, liderazgo, ambiente confortable y clima organizacional.

Por tanto, Raga (2021), puntualiza que el desempeño laboral es un comportamiento que acerca a los empleados al logro de las metas organizacionales. El proceso se puede diseñar, medir y evaluar para mejorar las capacidades y el desempeño.

De esta misma manera, Corvo (2022) manifiesta que el desempeño laboral es una valoración a una persona si está haciendo un buen trabajo. Se evalúa a nivel personal, considerando sus capacidades profesionales y personales. Recursos Humanos, suele ser responsable de gestionar evaluaciones, pero el desempeño afecta directamente a la eficacia y la capacidad de una entidad para lograr sus objetivos. Enumera cinco atributos claves que garantizan un buen desempeño a lo largo de una carrera, capacidad para aprender, capacidad para aplicar, habilidades interpersonales, adaptabilidad e integridad. En el mismo contexto, Mereño (2022), muestra cómo se utiliza un examen de objetivos y competencias para realizar el rendimiento laboral, y cómo el equipo debe adaptarse para mantenerse en línea con la gestión de la organización. Mediante un ciclo el rendimiento supervisa y controla el beneficio total en conjunto a lo extenso del tiempo.

Nuestra segunda variable tiene dimensiones y se ha considerado dos, así la primera que es la eficacia, la define como el grado de desempeño del personal y la dirección. La eficacia generalmente se mide mediante revisiones anuales de desempeño que utilizan indicadores clave de desempeño para medir el éxito individual. Los tipos de eficacia de los empleados que las organizaciones buscan mejorar incluyen la productividad laboral, la eficiencia operativa, la eficiencia de los procesos y la eficiencia financiera. (Sagrado, 2019). Asimismo, (Rull, 2020) define a la eficacia laboral como el atributo más popular en cualquier negocio. Se espera que los empleados alcancen sus objetivos, lo que se fomenta y en muchos casos, se recompensa con reconocimiento o promoción social

Esta dimensión tiene indicadores como productividad laboral y eficiencia del proceso. Los indicadores de desempeño son parámetros que evalúan como se desempeña el personal en la organización. (Mauleón, 2022). Para, Rivero (2018) define a la productividad laboral, es el resultado de múltiples factores, que van desde las habilidades individuales y la cultura de la empresa hasta la tecnología y la gestión eficiente. Todos estos elementos deben abordarse de manera integral para lograr una alta productividad en el entorno laboral.

Según, Sagrado (2019) se refiere a la eficiencia de los procesos como una medida utilizada para calibrar el costo y la velocidad de cada proceso de trabajo. Para,

Eisner (2021) estima que la eficiencia del proceso como la cantidad de esfuerzo necesario para lograr los objetivos comerciales. Es una medida de desempeño que tiene en cuenta el tiempo de ejecución y el costo de un proceso de negocio.

La segunda dimensión es eficiencia, donde Sánchez (2018) nos menciona que la eficiencia es un sistema eficaz de asignación de recursos si puede considerarse la mejor opción entre los sistemas existentes. Según, la Escuela Europea de Dirección y Empresa (2019), define la eficiencia trata de obtener el máximo valor o rendimiento con la menor inversión de recursos. La eficiencia es un principio fundamental en la gestión de proyectos y en la administración en general, ya que busca optimizar los recursos disponibles.

Los indicadores para esta dimensión son Gestión del Tiempo, evaluación del desempeño, y entrega de resultados. El objetivo de la gestión de desempeño es lograr la productividad de la organización. Además, ayuda a identificar fortalezas y debilidades en una organización y orientar los esfuerzos laborales. (Factorial, 2020).

Para, UpSpain (2020), indica que la gestión del tiempo es una habilidad esencial que influye en la eficacia, rendimiento y calidad del trabajo en el centro laboral. En efecto, auxilia a las empresas a lograr las metas y que sus trabajadores mantengan un equilibrio positivo entre trabajo y vida privada. Según, Pérez (2021), la evaluación de desempeño es personal calificado que puede ayudar activamente a lograr los objetivos estratégicos en las organizaciones y motivarlos con sus experiencias, destrezas, actitudes y entendimientos. Para, Indeed (2022) define a la entrega como una medida numérica de la calidad, cantidad y resultados finales del trabajo realizado por un individuo y está relacionado con los objetivos de la empresa. En ese mismo sentido, Raga (2022), manifiesta que la entrega de resultados es el esfuerzo laboral de los trabajadores, lo que permite comprender los aspectos que es necesario evaluar para incrementar la productividad de la organización.

III. METODOLOGÍA

Sobre la metodología encontramos a Ibero, (2020), quien describe la metodología como una disciplina que implica el conjunto de procesos y técnicas para llevar a cabo una investigación. De igual manera, Ortega (2021) menciona que la metodología es el enfoque o método que se utiliza para abordar y resolver un problema de investigación. Esto implica la recopilación de datos mediante diversas técnicas, el estudio de los datos, interpretar los resultados y formular las conclusiones basadas en el caso de estudio.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Concerniente al tipo de investigación que se llevó a cabo fue de naturaleza básica, sin énfasis directo en cómo se utilizaron los resultados. El objetivo era comprender mejor la relación entre las variables de estudio. A este respecto, Zita (2020) sostiene que la investigación fundamental se ocupa de investigar temas abstractos o difíciles, cuyos resultados podrían no tener una relevancia inmediata.

Asimismo, este estudio presentó un enfoque cuantitativo, porque se basó en la elaboración de datos mediables, la elección adecuada de la escala de medición y el uso de técnicas de análisis estadísticos y comprender la conexión de dos variables.

En ese sentido, según Mata (2019), la planificación en este tipo de enfoque de investigación se materializa en un diseño que se centra principalmente en la estrategia y plan de trabajo. Ambos elementos deben estar alineados y en consonancia con los objetivos y la naturaleza del problema de investigación a resolver.

3.1.2. Diseño de investigación

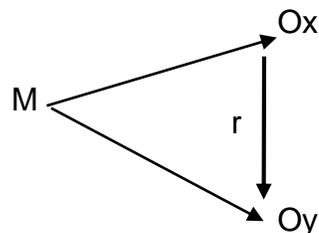
Respecto al diseño de investigación ha sido no experimental, con corte transversal, la herramienta se usó por única vez, transversal ya que asume un período establecido. Referente al diseño de estudio, Saldana (2019), sostuvo que las variables en un diseño no experimental transversal no son maniobradas ni intervenidas. El indagador se delimita a observar eventos en un ambiente original. Los datos directamente obtienen para luego ser verificados.

La investigación se llevó a cabo a nivel correlacional-causal, lo cual constituye que se midió la dependencia entre las dos variables de esta indagación, que busca la causa de una de las variables.

Así mismo, Velásquez (2019) planteó que la investigación causal es la investigación que examina conexiones entre las variables. El objetivo es comprender cómo los cambios imprevistos en las variables independientes pueden afectar a un producto o servicio, ya sea positiva o negativamente. Los estudios causales son tanto experimentales como estadísticos y logran plasmar en el laboratorio o en el campo con actividades limitadas bajo el control del investigador.

A continuación, el método de estudio fue hipotético deductivo ya que implica realizar afirmaciones sobre hipótesis, en la que se hace suposiciones sobre las variables de estudio. Asimismo, Usacciencias (2017) afirma que formular hipótesis implica realizar observaciones y análisis operativos, a partir de ellos probarlas mediante experimentos controlados.

Aquí se tiene el siguiente esquema:



En esta representación nos indica, M es la muestra, es decir a los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental en una municipalidad; Ox la medida de la selección de personal, Oy a la medición del desempeño laboral y r a la relación estadística entre las variables de estudio.

3.2. Variable y operacionalización

Este estudio se centra en la selección de personal y el desempeño laboral en una Gerencia de Gestión Ambiental de Trujillo. Aunque estas variables en realidad se obtienen encontrando las relaciones entre ellas, son cuantitativas y no independientes. Por otro lado, este estudio examina los coeficientes de medición para probar las

hipótesis. Al respecto, Parra (2020) menciona que este tipo de variables son fundamentales en la investigación. Ayudan a los investigadores a definir y medir los aspectos en estudio, lo que a su vez permite obtener resultados y conclusiones importantes sobre el fenómeno o problema particular. La cuidadosa selección y definición de variables es necesaria para que cualquier estudio tenga éxito.

El trabajo de indagación comprende las siguientes variables:

Variable Independiente: Selección de Personal

Definición conceptual

Según Naumov (2018) menciona a la fase de selección la que refleja varios pasos o filtros destinados a observar, investigar, analizar y evaluar a los candidatos desde diferentes perspectivas es esencial para tomar decisiones de contratación. La fase de crear y asegurar su cultura con la organización, al final del cual se toma una decisión, se selecciona al mejor candidato para encajar en ella, esperando que se adapte y se desempeñe productivamente.

Definición operacional

La variable denominada selección de personal, como instrumento de investigación se utilizó en la medición de la variable la encuesta la cual sirve para determinar si la selección de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental en Trujillo.

Indicadores

Los indicadores de esta primera variable son las siguientes, Tiempo de contratación, los filtros de contratación, el costo de contratación y los candidatos cualificados.

Escala de medición

Esto nos permitió evaluar la actitud de los participantes de acuerdo a la selección de personal. Las elecciones de contestación son las siguientes, Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Corvo (2022), manifiesta que el desempeño laboral es una valoración a una persona si está haciendo un buen trabajo. Se evalúa a nivel personal, considerando sus capacidades profesionales y personales. Recursos Humanos, suele ser responsable de gestionar evaluaciones, pero el desempeño tiene un efecto inmediato en la eficiencia y capacidad de una entidad para lograr sus objetivos. Enumera cinco atributos claves que garantizan un buen desempeño a lo largo de una carrera, capacidad para aprender, capacidad para aplicar, habilidades interpersonales, adaptabilidad e integridad.

Definición operacional

El objetivo de la encuesta fue conocer si el desempeño laboral de los colaboradores de una oficina de gestión ambiental de Trujillo se ve afectado por la selección de personal. A través de la encuesta se realizaron preguntas a los colaboradores cuyo instrumento de investigación se utilizó para medir la variable.

Indicadores

Los indicadores de esta segunda variable han estado compuestos por la productividad laboral, la eficiencia del proceso, gestión del Tiempo, evaluación del desempeño y la entrega de resultados.

Escala de medición

De acuerdo a la escala de Likert, se evaluaron utilizando los siguientes criterios: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Una población es un grupo utilizado para investigación o inferencia estadística y no se limita a los humanos. Se trata de un conjunto de características demográficas (como edad, género, educación, ocupación, etc.) o incluso un grupo con determinadas características culturales o religiosas. El estudio de las poblaciones, llamado demografía, se centra en analizar y comprender las tendencias, la composición y los cambios de las poblaciones. (Parra, 2019).

La plantilla de este nivel está compuesta por 1,050 empleados de las áreas administrativas y operativas que laboran en una Gerencia de Gestión Ambiental de Trujillo, donde se realizó este estudio.

- **Criterios de Inclusión**

Se consideró a la totalidad de colaboradores de la entidad, que tenían como mínimo seis meses trabajando en la institución.

- **Criterios de Exclusión**

Se ha considerado a empleados que aún no han cumplido con los 6 meses de permanencia en la entidad.

3.3.2. Muestra

Para Picado (2017), la selección de participantes es un paso crítico en el esquema de la indagación porque la calidad de muestra afecta directamente en autenticidad y generalización de los resultados. En cuanto a la muestra de trabajo, estará integrada por 80 trabajadores de la Gerencia de Gestión Ambiental en Trujillo, quienes se consideran útiles para la realización de este estudio.

3.3.3. Muestreo

Según Velásquez (2019), la caracteriza como una herramienta de investigación utilizada para elegir qué subconjunto de la población o universo examinar con el fin de

utilizar la técnica para muestra aleatoria llamado “muestreo aleatorio simple”. Con este enfoque, cada sujeto de un grupo tiene probabilidad de ser seleccionado para formar parte de una muestra, lo cual garantiza a basarse en conclusiones de una muestra en su conjunto sean específicas.

En este estudio el muestreo se realizó al azar porque seleccionar una muestra representativa es una estrategia efectiva cuando se conoce una proporción poblacional y en ella se puede identificar un grupo homogéneo, expresado como tamaño de muestra n , tamaño de población N , E margen de error del estudio, p es la probabilidad de que ocurra un evento, q es la probabilidad de que no ocurra el mismo evento y Z es la confiabilidad del estudio.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$n = ?$

$N = 1050$

$E = 0.05$

$q = 0.94$

$p = 0.06$

$Z = 1.96$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.94) (0.06) (1050)}{(0.05)^2 + (1050-1) + (1.96)^2 (0.94) (0.06)}$$

$n = 80$

3.3.4. Unidad de análisis

Está integrado por empleados de la Gerencia de Gestión Ambiental, el cual es responsable del mantenimiento de las áreas verdes y el aseo público de la comuna de Trujillo.

Según, Breña, Esenarro y Rodríguez (2021) sostuvieron que la esencia de la unidad de análisis o estudio es la unidad sobre la cual el investigador interpreta la base primaria de sus hallazgos al final del estudio y es el elemento natural observable más pequeño al que se unen otros elementos se comparan en el análisis. El objeto de investigación debe estar relacionado con las siguientes preguntas compuestas por personas (quién) o cosas (cuáles) que se resumirán y se explicarán sus diferencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Este estudio utilizó una técnica de encuesta tipo Likert, y la herramienta fueron cuestionarios cerrados que ayudaron a compilar los datos precisos en el análisis estadístico de la relación entre dos variables de investigación.: selección de personal y desempeño laboral.

El método utilizado en esta investigación puede reducir el sesgo y aumentar en los resultados la confiabilidad de la investigación. La precisión en la compilación de notas es fundamental para validar cualquier estudio. Por lo tanto, las encuestas son una herramienta valiosa para obtener conocimientos más profundos en creencias, condiciones y conductas de los individuos, pues son cruciales para tomar decisiones, la planificación necesaria y la investigación en diversos campos. (Palella y Martins, 2017).

Otro punto es, la herramienta que se utilizó fue un cuestionario para reunir los datos pertinentes para proceder en recopilar información, la cual la muestra tiene opciones de frecuencia en las que se consideran las siguientes: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5). En ese sentido, tenemos a los autores Palella y Martins (2017), señala que la selección y diseño cuidadoso de los instrumentos son esenciales para garantizar la calidad del estudio.

En cuanto a la validación de la herramienta, buscamos expertos que, en base a su experiencia, nos informen sobre la posibilidad de aplicarla a nuestras muestras. Luego hay un grado adicional de verificación. La confiabilidad determina si un instrumento tiene un nivel de confiabilidad que consienta ser utilizado en nuestra indagación. La validación de la indagación, en este argumento, se representa al juicio de evaluación crítica de las preguntas de investigación para garantizar su validez. (Parra, 2017).

Respecto a la aprobación de expertos en este estudio, se concurrió a especialistas reconocidos por SUNEDU con título de maestría o doctorado para validar los instrumentos que se utilizaran en las pruebas. Además, Hurtado (2021), sostiene que la validación de expertos es un proceso importante en la investigación y en la creación de instrumentos de medición, como cuestionarios o escalas. A través de esta

validación, se busca confirmar que un instrumento de medición cumple con ciertos requisitos claves para que sean considerados válidos y confiables.

Tabla 1

Resultado de validez del instrumento de Selección de personal

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Mg. Fausto Vilela Cornejo	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Eugenio Tranca Pérez	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Patricia Venturo Ramírez	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Creación personal

Tabla 2

Resultado de validez del instrumento de Desempeño Laboral

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Mg. Fausto Vilela Cornejo	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Eugenio Tranca Pérez	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Patricia Venturo Ramírez	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Creación personal

Así mismo, se usó el índice Alfa de Cronbach para las respectivas mediciones y así lograr obtener un grado de confiabilidad y comprender la consistencia dentro del instrumento. En ese sentido, tenemos a Ruiz (2019), quien indica que este factor consiste en cuantificar las correlaciones entre las variables que componen la escala, que pueden calcularse mediante dos métodos: las correlaciones de los ítems (alfa estandarizado) o el número de variaciones (alfa de Cronbach). Por otro lado, el grado de confianza se refiere a la capacidad del instrumento para proporcionar mediciones

estables y reproducibles cuando se usa repetidamente en las mismas condiciones. (Narvaez, 2021).

Los resultados de fiabilidad muestran que se ha descubierto lo siguiente.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de los instrumentos.

Variables	Alfa de Cronbach	N° Items
Selección de Personal	,908	20
Desempeño Laboral	,908	20

Nota: Información obtenida de la herramienta de encuesta: Fuente: Creación personal

Para obtener la confiabilidad de las variables se analizaron su grado de confiabilidad Alfa de Cronbach mediante el software SPSS 26. Considerando estas dos variables, se comprobó que la herramienta tiene bastante exactitud y capacidad en aplicarlo al tipo de esta indagación. Cuanto más cerca esté de usted, más fiable será la herramienta.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, esta investigación identifico el problema real, formulación del inconveniente, alcance de objetivos y precisar la hipótesis. Del mismo modo, con la finalidad de obtener los objetivos planeados se presenta un proceso relacionado con la evaluación de correlacionar la primera variable cuantitativamente relevante y la segunda variable, en la que buscara si existe correlación e influencia entre ambas. En tercer lugar, se aplicaron métodos de análisis estadísticos a las variables de investigación, que se consideran para explicar y confirmar las relaciones existentes para comprender el valor o grado de relación entre variables mediante un diseño transversal, ya que fue en momento determinado. En cuarto lugar, se aplicó la herramienta de recopilación de datos a una muestra determinada y se analizaran respuestas a preguntas de investigación para confirmar o contradecir la hipótesis inicial

formulada. En quinto lugar, los resultados del procedimiento de indagación serán documentados e incluso discutidos con otros. En último lugar, el resultado estadístico y fundamentos teóricos que se obtuvieron han permitido brindar recomendaciones futuras para exploraciones e inclusive formar direcciones de investigación para extender el conocimiento de venideros estudiosos.

En ese sentido, tenemos a Ortega (2019), considera que la investigación es un proceso que requiere dedicación, rigor y flexibilidad. Al ser un proceso dinámico y riguroso, contribuye significativamente a adquirir nuevos conocimientos y a una visión más profunda en diversos temas, lo que es esencial en el desarrollo académico para la elección de decisiones informadas en la sociedad.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo el uso del software estadístico SPSS 26, para analizar los datos de un estudio ya que es una elección común y adecuada, especialmente cuando se trabaja con datos cuantitativos y se desea realizar análisis estadísticos debe ser consciente de la relación entre dos variables, así como aceptar o el rechazar las hipótesis diseñadas.

De forma similar, los investigadores utilizan el análisis de los datos para convertirlos en una narración y luego los analizan para obtener conocimientos. Para que todo tenga sentido, durante este proceso se descomponen muchos datos en trocitos minúsculos. (Mugira, 2017).

3.7. Aspectos éticos

El estudio de indagación debe tomar a considerar los lineamientos brindados por el asesor y las instrucciones que elabora la Universidad Cesar Vallejo, y de este modo se deben tener en cuenta todos los elementos necesarios. Recuerde también que la ética es esencial para la realización de investigaciones como menciona en las pautas e instrucciones.

Por lo tanto, no se permite ninguna forma de plagio en la investigación, debiendo preservarse el estilo y los métodos elegidos por otros investigadores.

Por ende, cuando se habla de los conceptos técnicas u otras fuentes necesarias utilizadas en el proceso de investigación, siempre se debe citar a los autores para no

perder autenticidad especialmente principios y valores, esto es imprescindible para seguir estudios previos. De igual forma, vamos a requerir el uso de las normas APA séptima edición, donde he citado todas las referencias según las normas universitarias.

IV. RESULTADOS

El cuestionario de la encuesta sirvió de instrumento para las variables de estudio de este trabajo, y la información recogida se aplicó a la población objeto de estudio. Esto permitió determinar si existía o no relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de una gerencia de gestión ambiental en Trujillo, 2022.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la Variable Selección de personal

Resultados de nivel: Selección de personal

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20-46)	56	70.00%
Regular	(47-73)	24	30.00%
Bueno	(74-100)	0	0.00%
Total		80	100.0

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: En la tabla 4, el 70.00% de los encuestados indicaron que en este proceso que realiza la institución es MALO y el 30.00% manifestó que es regular. Lo cual conlleva a que esta etapa es fundamental para las entidades, en ese sentido y de acuerdo al análisis la mayoría indicó que este proceso es MALO y esto es perjudicial para la entidad si esta fase no se realiza de una manera adecuada.

Tabla 5***Resultados de nivel de la dimension reclutamiento***

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20–46)	57	71.25%
Regular	(47–73)	23	28.75%
Bueno	(74–100)	0	0.00%
Total		80	100.0

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: De los encuestados el 71.25% opinaron que la fase de Reclutamiento es MALO y el 28.75% indica que el reclutamiento es REGULAR. Según los resultados la fase de reclutamiento es esencial para las instituciones y al no tener una buena fase es perjudicial ya que así no se puede llegar a cumplir con las metas que la institución ha planificado tanto para las áreas operativas y administrativas.

Tabla 6***Resultados de nivel: Dimension perfil del personal***

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20–46)	59	73.75%
Regular	(47–73)	21	26.25%
Bueno	(74–100)	0	0.00%
Total		80	100%

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: De acuerdo con el análisis en la tabla 6 se obtuvo que el 73.75% de los participantes manifestaron que el perfil del personal que se selecciona en la institución es MALO y el 26.25% indicaron que es REGULAR, lo cual esto puede ser nocivo para la institución ya que no cuentan con el personal calificado e idóneo y en consecuencia no se llegan a cumplir con los objetivos que tiene la institución.

Tabla 7**Resultados descriptivos de la Variable Desempeño Laboral**

Resultados de nivel: Desempeño Laboral

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20–46)	38	47.50%
Regular	(47–73)	42	52.50%
Bueno	(74–100)	0	0.00%
Total		80	100%

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: En la tabla 7 se ha tenido en consideración que el 52.50% de los evaluados manifestaron que el desempeño laboral de los colaboradores es REGULAR y el 47.50% indicaron que es MALO, lo cual conlleva que los servicios que presta la entidad no sean suficientemente buenos y esto genera malestar en la población ya que no se cumple con los objetivos de la institución.

Tabla 8***Resultados de nivel: Dimension Eficacia***

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20-46)	42	52.50%
Regular	(47-73)	38	47.50%
Bueno	(74-100)	0	0.00%
Total		80	100%

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: Según los resultados de la tabla 8 se pudo mostrar que el 52.50% manifestaron que el nivel de EFICACIA de los colaboradores es MALO y el 47.50% indicaron que es REGULAR, cabe mencionar que en la institución se deben tener en cuenta que el personal siempre son personas que necesitan la logística y contar con las herramientas necesarias para que el personal mejore la productividad para lograr los objetivos de la institución.

Tabla 9***Resultados de nivel: Dimension de Eficiencia***

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(20-46)	39	48.75%
Regular	(47-73)	41	51.25%
Bueno	(74-100)	0	0.00%
Total		80	100%

Nota: Información obtenida de la encuesta. Fuente: Creación personal

Interpretación: Tomando los resultados de la tabla 9 se considero que el 48.75% manifestaron que el nivel de eficiencia de los colaboradores es MALO y el 51.25% indicaron que es REGULAR, cabe mencionar de acuerdo a los resultados se debe considerar a la eficiencia que el personal tiene en sus actividades lo que genera que la gestion de la entidad se vea afectada, ya que no se esta cumpliendo con los objetivos que la institucion tiene planteados.

Analisis inferencial

Previo a la demostración de las hipótesis se determinaron pruebas de normalidad de las variables de Selección de Personal y Desempeño Laboral.

Prueba de Hipótesis general

H₀: La selección de personal no influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio de Gestión Ambiental.

H₁: La selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio de Gestión Ambiental.

Tabla 10

Prueba de correlación de Spearman de la selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de una Gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022.

			Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Creación personal.

Interpretación: Según los resultados estadísticos, existe una correlación muy fuerte entre la selección de personal y el desempeño laboral, el RHO de Spearman es 0,859. Se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la nula porque presenta una sig. 0,00, que es inferior a 0,05. Existe una relación entre el desempeño laboral y la selección de personal de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

H₀: El proceso de reclutamiento no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

H₁: El proceso de reclutamiento intuye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

Tabla 11

Prueba de correlación de Spearman del reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.

			RECLUTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La variable de desempeño laboral y la prueba de normalidad de la dimensión de reclutamiento se muestran en la tabla 11. Fuente: Creación personal a partir de los resultados del software SPSS 26.

Interpretación: El coeficiente de correlación de Spearman en la Tabla 11 es 0,702, y el grado de significación bilateral es 000, que es menor que = 005. Sobre la base de estos datos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que el reclutamiento y el desempeño laboral en una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022, están correlacionados positivamente.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: La selección de personal no influye con la eficacia laboral en una gerencia de gestión Ambiental Trujillo.

H₁: La selección de personal influye con la eficacia laboral en una gerencia de gestión Ambiental Trujillo.

Tabla 12

Prueba de correlación de Spearman la selección de personal y la eficacia laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.

			SELECCION DE PERSONAL	EFICACIA
Rho de Spearman	SELECCION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La variable selección de personal y la prueba de normalidad de la dimensión de eficacia se muestran en la tabla 12. Fuente: Creación personal a partir de los resultados del software SPSS 26.

Interpretación: La tabla 12 demuestra que el grado bilateral de 000, que es inferior a = 005, y el coeficiente de correlación de Spearman de 0,794 indican que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la eficacia laboral en una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: El perfil del personal no influye con el desempeño laboral de trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

H₁: El perfil del personal influye en el desempeño laboral de trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.

Tabla 13

Prueba de correlación de Spearman del perfil de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022.

			PERFIL DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La dimensión de perfil de personal y la prueba de normalidad de la variable de desempeño laboral se muestran en la tabla 13. Fuente: Creación personal a partir de los resultados del software SPSS 26.

Interpretación: El análisis de la Tabla 13 demuestra que el grado bilateral de 000, menor que = 005, y el coeficiente de correlación de Spearman de 0,865 rechazan la hipótesis nula y aceptan la alternativa, concluyendo que el perfil de personal y el desempeño laboral en una gerencia de gestión ambiental, Trujillo 2022, están directamente y significativamente correlacionados.

Tabla 14*Coeficiente de Determinación*

Modelo	R	R cuadrado	(R ² x 100) %
Hipótesis General	,859	,740	74.00%
Hipótesis Especifica 1	,702	,490	49.00%
Hipótesis Especifica 2	,794	,630	63.00%
Hipótesis Especifica 3	,865	,750	75.00%

Fuente: Creación personal a partir de los resultados del software SPSS 26.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 14 nos indicó que la selección de personal influye en el desempeño laboral en un 74.00%, lo cual conlleva a que si existe un bajo nivel en el etapa de selección el rendimiento del empleado no es óptimo y lo cual perjudica a la institución, por otro lado se tiene que el reclutamiento influye en un 49.00% en el desempeño de los colaboradores, en la selección de personal influye en la eficacia laboral en un 63.00% y el perfil del personal influye en el desempeño laboral en un 75.00%.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se identificaron las variables de Selección de personal y desempeño laboral que tuvo como objetivo Determinar de qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de una gerencia de servicio de gestión ambiental, la investigación se realizó con los nombrados y contratos CAS.

En esta indagación se ha podido identificar nuestras variables de estudio buscando determinar la relación entre la Selección de personal y el desempeño laboral de una gerencia de Gestión Ambiental. Donde para evaluar este estudio se tomó en consideración una población de 80 personas del total que era de 1050, todo esto vinculado al uso de escalas de medición, que estuvieran adaptadas a la validez y confiabilidad, lo que evidenció su relevancia e importancia para el buen desempeño de toda institución, así, como lo manifiesta Zeballos (2019), en sus hallazgos aplicó 37 cuestionarios al personal operativo y administrativo en la que confirmo que si hay relación relevante entre el desempeño laboral y la gestión de personal, concluyendo que, se encontraron deficiencias en el área de gestión de personal, lo que minó el desempeño en los altos directivos y de toda la empresa, esto encaja con lo publicado por, SERVIR (2020), en la cual presenta que la selección de personal, incluye mecanismos de inserción en la función pública con el objetivo de elegir al candidato más idóneo para el cargo, con base en el desempeño, la paridad de oportunidades, la claridad y cumplir con los requisitos del nombramiento del funcionario, servicio, esto con el objetivo de elegir a la persona idónea para la plaza en la función pública y mejorar el desempeño y la eficiencia del estado adecuadamente y también lo señalado por, Pires (2019), entiende claramente el desempeño laboral como la capacidad profesional para realizar una actividad. Esto requiere de algo de esfuerzo. Un buen desempeño requiere dominar las habilidades técnicas y de comportamiento para cumplir con las expectativas y objetivos de la organización. Las habilidades requeridas incluyen comprender como trabajar en equipo, manejo de estrés, diálogo, evaluación, metas, liderazgo, ambiente confortable y clima organizacional.

Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman como resultado se obtuvo 0.859 lo que indica la existencia de una relación positiva muy alta, también y un coeficiente de determinación de 74.00%, en la cual se establece que existe influencia

entre la selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental en Trujillo. La significancia doble es menor a 0.05 por lo que se obtiene que existe una relación significativa. Por otro lado al proceder la interpretación en la estructura de niveles se puede calificar que de los encuestados en una gerencia de gestión ambiental en Trujillo, el 70% calificaron a la selección de personal en un nivel malo, debido a que no hay un buen proceso de selección y que de manera regular el reclutamiento se verifica y que los servidores reclutados no reúnen el perfil o los requisitos mínimos para el puesto de trabajo, estos resultados coinciden con la investigación de Gómez (2019), en la que concluyó que el 70% de los empleados calificó como baja la selección de personal porque no hubo una buena comunicación en el proceso de selección y el 65% calificó como un nivel medio el desempeño de los empleados de una Dirección Regional de Trabajo y afirmó que el trabajo del personal no cumple el objetivo de la institución, y a la vez, Olivera (2021), según sus resultados, obtuvo una correlación altamente confiable con Rho de Spearman $r=0.865$ y un nivel de significancia de 0.000. Se concluyó, que la selección efectiva de personal mejorara el desempeño laboral, en la cual estableció la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores.

A la vez estos resultados establecen que la selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores, esto genera impacto en el desarrollo de las labores cotidianas y el compromiso de los empleados, de una organización, no obstante contradice lo manifestado por Naumov (2018), en la cual indica que se debe seleccionar al mejor candidato para encajar en el puesto, esperando que se adapte y se desempeñe productivamente, en ese sentido, Bohlander, Morris y Snell (2018) puntualizan que la selección de personal es un proceso continuo. Inevitablemente se produce una rotación y las vacantes se llenan con solicitantes de dentro o fuera de la organización o con aquellos que previamente han sido evaluados en cuanto a sus calificaciones. Por lo general, hay un directorio de solicitantes en espera a los que se puede llamar cuando se encuentren puestos disponibles. El proceso de selección de talento es altamente flexible y se adapta a las necesidades y políticas de cada organización.

En ese mismo sentido contexto, Barr (2020), define la selección como el proceso de identificar personas en un grupo de solicitantes que tengan calificaciones y habilidades necesarias para ocupar puestos en una organización. Se pueden utilizar varias estrategias para ayudar a las organizaciones a decidir que solicitante es el más adecuado para el puesto, y lo propuesto por, Anjali (2020), en la manifiesta que es un proceso de seleccionar personas calificadas para ocupar puestos de trabajo dentro de una empresa. Lo principal es encontrar al personal que pueda realizar el trabajo entre tantos solicitantes calificados.

En lo que respecta al desempeño laboral, se obtuvo como resultado en la tabla 7 el nivel del desempeño es regular con un 47.50% y teniendo como coeficiente de determinación de 74.00%, con lo cual coincide lo señalado por, Corvo (2022) en la que manifiesta que el desempeño laboral es una valoración a una persona si está haciendo un buen trabajo. Se evalúa a nivel personal, considerando sus capacidades profesionales y personales. Recursos Humanos, suele ser responsable de gestionar evaluaciones, pero el desempeño es tiene un impacto directo en la eficiencia y capacidad de una entidad para lograr sus objetivos. Enumera cinco atributos claves que garantizan un buen desempeño a lo largo de una carrera, capacidad para aprender, capacidad para aplicar, habilidades interpersonales, adaptabilidad e integridad, así también concuerda lo determinado por, Videguren (2017), en la cual declara que la gestión del desempeño es esencial para motivar a los empleados, alinear sus objetivos con los de la organización y garantizar un desempeño óptimo y puede ser un proceso valioso en el cual se identifica y aborda los problemas del desempeño y estos se conviertan en problemas mayores. Las etapas de la gestión del desempeño son planificar, seguimiento y evaluación. Esto también coincide con lo expuesto por, Andrés (2019), en la cual presenta que un excelente servicio y de trabajo por parte de los empleados es un aspecto integral en la gestión de personas y puede marcar una gran diferencia de competitividad y el éxito de una organización en el mercado. Las empresas que invierten en el desarrollo y la capacitación de sus empleados y fomentan una cultura de calidad tienden a obtener mejores resultados y mantener una sólida reputación.

De acuerdo al primer objetivo específico determinar si el reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una gerencia de Servicio de Gestión Ambiental. Naumov (2018) define a esta etapa como la fase de sondeo de talento profesional basado en la descripción del puesto y las habilidades requeridas para cubrir vacantes en el campo de interés, con el objetivo principal de reclutar personas que cumplan con los criterios y garantizar un inicio exitoso del reclutamiento. Del mismo modo, Randstad (2021), precisa que el reclutamiento inicia con el análisis de las necesidades de la organización y finaliza con la integración del recurso humano al equipo de trabajo. Se puede realizar de forma presencial o externa.

Según la solución en esta investigación nos indica que el nivel de esta etapa es malo con un 71.25% y de acuerdo a la prueba de correlación de Rho de Spearman la fase de reclutamiento y desempeño laboral tienen un coeficiente de relación directa significativa del 0.70%, con un coeficiente de determinación de 49.00% que la fase de reclutamiento influye en el desempeño laboral, estos resultados coinciden con la investigación realizada por, Perez (2020), según sus resultados el proceso de selección del personal tiene una correlación alta y que existe una relación positiva alta y muy significativa con el desempeño laboral de los funcionarios. Al igual que Solis (2021) concluyo que seguir la técnica de normativa en el proceso de selección tiene un impacto limitado en el desempeño laboral de los empleados.

El segundo objetivo específico establecer si la selección de personal influye en la eficacia laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo, esta se adecua por lo manifestado por, Amo (2019) quien concreta que es el proceso de selección incluye tanto recopilar información sobre los solicitantes de empleo como también identificar que contratar. Por lo tanto el objetivo de la selección de talento es lograr dos resultados, personas adecuadas para el trabajo y personas adecuadas y eficaces.

El proceso de selección es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos en una organización, la cual se divide en cuatro etapas, análisis de necesidades de empleo, reclutamiento, selección y socialización. En este mismo contexto, Rull (2020) define a la eficacia laboral como el atributo más popular en cualquier negocio en la cual se espera que los empleados alcancen sus objetivos, lo

que se fomenta y en muchos casos, se recompensa con reconocimiento o promoción social. En cuanto a los resultados conseguidos mostraron que el nivel de eficacia es malo con un 52.50% y que la selección de personal se relaciona directamente con la productividad de los empleados, ya que se obtuvo un nivel de correlación de $r=0.794$, y con un coeficiente de determinación del 63.00% en la cual la selección de personal influye en la eficacia laboral de los trabajadores, lo que concuerda con la investigación realizada por, Tapia (2020) en la cual concluye que maximizando la efectividad del personal debe establecerse como una guía a seguir para identificar y seleccionar a los candidatos adecuados para cubrir los puestos que han solicitado, identificando así a los solicitantes de empleo más calificados, con desempeño efectivo para alcanzar el objetivo de la entidad.

El tercer objetivo específico identificar la influencia del perfil del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo. Esto se ajusta a lo enunciado por, Thilbes (2018), en la que manifiesta al desempeño laboral como un proceso diseñado para crear o dar forma a un ambiente de trabajo en el que todos los empleados puedan mejorar sus habilidades. Se basa en acontecimientos claves que acontecen en la existencia diaria, por lo que todos los acontecimientos proporcionan alguna forma de aprendizaje y también se asemeja a lo revelado por, Méndez (2017) ya que afirma que el perfil del personal es una herramienta que las organizaciones necesitan para definir colaboradores para puestos de trabajo específicos, a través de la cual pueden comparar los requisitos individuales de los candidatos y las calificaciones necesarias para desempeñar tareas satisfactoriamente en la organización, nivel de estudio, experiencia, funciones y requisitos laborales. En cuanto a los resultados alcanzados en la tabla N° 06 se muestra que el nivel en esta etapa es mala con el 73.75% y de acuerdo a la prueba de correlación de Rho de Spearman con el 0.865% la cual indica que si existe una relación muy alta, en lo que respecta al coeficiente de determinación se alcanzó un 75.00% lo que manifiesta que perfil del personal influye en el desempeño laboral. Lo cual coincide con lo manifestado por, Giaccone (2019) cuyos resultados indicaron que de una muestra de 83 profesionales el 58% obtuvo el título universitario, siendo el grado de estudio más alto y como conclusión que el proceso de selección para seducir a perfiles

de tecnología a ser parte de las organizaciones, deben ser pensados de una manera más sutil, enfocada en el candidato como potencial cliente de la empresa.

Con respecto a la tabla 9 el nivel de eficiencia es regular con 51.25%, de acuerdo los resultados, con lo cual concuerda con lo manifestado por, Verdesoto (2021), cuya conclusión fue analizar que el trabajador que labora en el Consejo de una Judicatura parece estar motivado intrínsecamente, es decir su trabajo se ve motivado por la alegría y el entusiasmo que sienten al contribuir a las metas institucionales. Sin embargo, en lo que respecta a factores extrínsecos, experimentan desmotivación debido a la falta de reconocimiento y recompensas externas por su trabajo.

Algunos de los aspectos que contribuyen a esta desmotivación incluyen falta de felicitaciones, la ausencia de reconocimientos públicos, las limitadas oportunidades de ascenso y otros factores negativos. Así mismo, concuerda por lo estipulado por, Sánchez (2018) menciona que la eficiencia es un sistema eficaz de asignación de recursos si puede considerarse la mejor opción entre los sistemas existentes y en el mismo contexto lo manifestado por, la Escuela Europea de Dirección y Empresa (2019), indica que la eficiencia trata de obtener el máximo valor o rendimiento con la menor inversión de recursos. La eficiencia es un principio fundamental en la gestión de proyectos y en la administración en general, ya que busca optimizar los recursos disponibles.

Estos resultados representan un aporte significativo por cuanto permiten a las autoridades contar con información diagnóstica respecto a cómo se lleva a cabo el proceso de selección dentro de la entidad y cómo perciben los trabajadores su desempeño en el trabajo. Se concluye que, si se selecciona al personal adecuado y óptimo, el desempeño laboral, puede influir en otros componentes de los trabajadores y estos sirven para que se cumplan con los objetivos de la entidad, comprometidos, eficaces, trabajen con calidad y efectúen un buen trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

Dado los resultados obtenidos se concluye:

- 1.** La selección de personal influye en gran medida en el desempeño de los trabajadores de una gerencia de gestión ambiental de Trujillo, como demuestra una conexión sustancialmente positiva indicada por un coeficiente de relación de Spearman de 0,859. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
- 2.** En cuanto a la dimensión de reclutamiento y el desempeño laboral, existe una relación ($r=0,702$), en la que se encontró un grado de correlación directa y un nivel significativo de asociación positiva.
- 3.** En cuanto a la dimensión de eficacia y la selección de personal, existe una relación ($r=0,794$), en la que se encontró un grado de correlación directa y un nivel significativo de asociación positiva.
- 4.** La relación entre el desempeño laboral y la dimensión del perfil del personal es ($r=0,865$), en la que se encontró un grado de asociación directa y una elevada correlación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Después de sacar estas conclusiones, se recomienda:

1. A la Gerencia de Gestión Ambiental a través del responsable de la oficina de Recursos Humanos, necesita aplicar reformas en el procedimiento de selección de personal para identificar a los mejores candidatos que demuestren buenos resultados laborales y alcancen las metas trazadas.

2. Acorde a la Ley del Servicio Civil (SERVIR), se sugiere al gerente general de la Gerencia de Gestión Ambiental, que debe contar con trabajadores capacitados y con conocimientos en materia de contratación de personal y contar con los candidatos idóneos de acuerdo al perfil y requisitos que se necesitan en la entidad.

3. A la institución, a través de la oficina de talento humano, es necesario conservar la seguridad en la reorganización y entorno de los empleados para formar un equipo más eficiente y responsable, basado en un ambiente de trabajo más eficiente, el apoyo mutuo y el respeto.

4. A la Gerencia de Gestión Ambiental, a través de talento humano debe llevar a cabo periódicamente revisiones del rendimiento para evaluar el trabajo de los miembros del personal y permitir a la organización seguir sus progresos.

REFERENCIAS

- Amo, A. (2019, 21 de noviembre). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L.
https://www.google.com.pe/books/edition/Reclutamiento_y_Selecci%C3%B3n_dePersonal/63fIDwAAQBAJ?hles419&gbpv1&dqinauthor%22AnaAmoArturo%22&printsecfrontcover
- Andrés, Á. (2019, 25 de abril). *Desempeño Laboral*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo RRHH.
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Anjali, J. (2020, 11 de junio). *Selection*. The Investors Book.
<https://theinvestorsbook.com/selection.html>
- Barr, E. (2020, 17 de marzo). *What is the Difference between Recruitment and Selection?* SpriggHR. <https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/what-is-the-difference-between-recruitment-and-selection/>
- Bohlander, G., Morris, S. y Snell, S. (2018). *Administración de recursos humanos (17ª ed)*. Cengage Learning Editores, S.A. ISBN: 978-607-526-531-5
- Breña, L., Esenarro, D. y Rodriguez, C. (2021). *Las variables: En la metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. DOI: <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Brasil, L. (2018, 17 de diciembre). *Indicadores de reclutamiento y selección: Conozca las 6 mejores métricas*. JobConvo.

<https://jobconvo.com/blog/es/indicadores-de-reclutamiento-y-seleccion-conozca-las-6-mejores-metricas/>

Castellanos, T. (2018, 23 de agosto). *Desempenho no trabalho - saiba como medi-lo de forma efetiva*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/pt-br/desempenho-no-trabalho/>

Corvo, H. (2022, 10 de junio). *Desempeño laboral*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Corrales, A. (2018, 11 de julio). *La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos*. Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>

De Fina, G. (2019, 12 de setiembre). *La selección de personal (Segunda parte): Perfil de puesto y Gestión por competencia*. LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/la-selecci%C3%B3n-de-personal-segunda-parte-perfil-puesto-y-gisela-de-fina/?originalSubdomain=es>

Donegani, F. (2017, 22 de febrero). *Tiempo Medio de Contratación: Cómo calcularlo y consejos para reducirlo*. Talentclue.com. <https://blog.talentclue.com/tiempo-medio-contratacion-como-calcularlo-consejos-reducirlo>

Eisner, M. (2021, 5 de mayo). *Cómo mejorar la eficiencia de los procesos*. ProcessMaker. <https://www.processmaker.com/es/blog/improve-process-efficiency/>

- Escuela Europea de Dirección y Empresa. (2019, 14 de mayo). *Eficiencia y eficacia: principales diferencias*. EUDE Business School - Noticias. <https://www.eude.es/blog/eficiencia-eficacia-diferencias/>
- Esparza, Á. (2021, 15 de junio). *Selección de personal en las empresas mexicanas*. Sesame HR. <https://www.sesamehr.mx/blog/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-empresas-mexicanas/>
- Factorial. (2020, 4 de noviembre) *¿Qué es la gestión del rendimiento laboral, exactamente?* factorialhr.es. <https://factorialhr.es/blog/evaluacion-desempeno-indicadores/#%C2%BFque-es-la-gestion-del-rendimiento-laboral,-exactamente>
- Fed Finance. (2019, 20 de agosto). *Conoce las nuevas tendencias en selección de personal*. Fed Finance. <https://www.fedfinance.es/noticias-y-consejos/conoce-las-nuevas-tendencias-en-seleccion-de-personal>
- Franco, N. (2020, 14 de febrero). *Proceso de Selección de Personal*. Encolombia.com. <https://encolombia.com/economia/empresas/rhumanos/procesodeselecciondepersonal/>
- Gazzerro, A. (2017, 6 de diciembre). *Selezione del Personale Piu' Efficace Con Il Recruitainment*. Whappy. <https://www.whappy.it/selezione-del-personale-recruitainment/>
- Gestión. (2021, 7 de junio). *Cuáles son las variables que se consideran al seleccionar personal para una empresa*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuales-son-las-variables-que-se-consideran-al-seleccionar-personal-para-una-empresa-noticia/>

- Giaccone, J. (2019). Los procesos y estrategias de reclutamiento, atracción y selección de perfiles IT en el AMBA. (Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Argentina). Archivo digital.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2119_GiacconeJM.pdf
- Gomez, L. (2019). Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Hurtado, J. (2021, 17 de agosto). La validez por juicio de expertos en investigación. investigacionholistica.blogspot.com.
<https://investigacionholistica.blogspot.com/2021/08/la-validez-por-juicio-de-expertos-en.html>
- IBERO. (2020, 8 de octubre) ¿Qué es la metodología de investigación? blog.posgrados.ibero.mx. <https://blog.posgrados.ibero.mx/metodologia-de-investigacion/>
- Indeed. (2022, 19 de diciembre). Qué es el rendimiento laboral. Equipo editorial de Indeed. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/rendimiento-laboral>
- KPIestudios. (2020, 13 de junio). Indicadores de ingreso, tipos de proceso de selección y reclutamiento. kpiestudios.com. <https://www.kpiestudios.com/indicadores-ingreso-seleccion>

- Lys, B. (2019, 30 de mayo). Personnel selection fundamentals. People Managing People. <https://peoplemanagingpeople.com/articles/personnel-selection-fundamentals/>
- Mata, L. (2019, 21 de mayo). El enfoque cuantitativo de investigación. linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/el-enfoque-cuantitativo-de-investigaci%C3%B3n-investigalia-cr/?originalSubdomain=es>
- Mauleón, R. (2022, 7 de diciembre). Indicadores de desempeño: aprende a aplicarlos en empresas. Sesame HR. <https://www.sesamehr.mx/blog/indicadores-desempeno-aplicar-empresas/>
- Méndez, P. (2017, 22 de diciembre). El perfil profesional es una descripción del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar las funciones y tareas en un determinado puesto de trabajo. La Prensa Editorial. <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-perfil-laboral-20171222-0038.html>
- Mereo. (2022, 3 de agosto). Gestão de desempenho: o que é, a importância e como fazer. Mereo. <https://mereo.com/blog/gestao-de-desempenho/>
- Muguira, A. (2019, 15 de enero) ¿Cómo calcular el costo por contratación de personal? Tudashboard.com. <https://tudashboard.com/costo-por-contratacion-de-personal/>
- Muguira, A. (2017, 17 de agosto) ¿Cómo analizar los datos de investigación? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/analizar-los-datos-de-una-investigacion/>

Narváez, M. (2021, 11 de noviembre) ¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación? QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/#:~:text=La%20fiabilidad%20se%20refiere%20a,misma%20situaci%C3%B3n%20en%20repetidas%20ocasiones.>

Naumov, S. (2019). *Gestión e innovación total del capital humano*. Patria Educación.

[IBSN EBOOK: 978-607-744-942-3](#)

Olivera, R. (2021). Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú). Repositorio SUNEDU.

<https://renati.sunedu.gob.pe/>

Ortega, C. (2019, 31 de diciembre). Investigación científica. Qué es y pasos para realizarla. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-cientifica/>

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-cientifica/>

Ortega, C. (2021, 3 de abril) ¿Qué es la metodología de la investigación? QuestionPro.

https://www.questionpro.com/blog/es/metodologiadelainvestigacion/#Que_es_la_metodologia_de_la_investigacion

Parella, S. y Martins, F. (2017, 4 de setiembre). Metodología de la Investigación: Técnicas para recolección de datos. metinvest.jimdofree.com.

<https://metinvest.jimdofree.com/t%C3%A9cnicas/>

Parra, A. (2020, 13 de enero). Cuáles son los tipos de variables en una investigación.

QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-variables-en-una-investigacion/>

- Parra, A. (2019, 18 de julio) ¿Qué es una población de estudio? Características y técnicas de muestreo. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>
- Parra, A. (2017, 25 de agosto). Pasos para validar un instrumento de investigación. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/pasos-para-validar-un-instrumento-de-investigacion/>
- Perez, J. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Perez, M. (2022, 1 de setiembre). Employee selection process: what is it and why is it important. Smowl Tech. <https://smowl.net/en/blog/employee-selection-process-definition-importance/>
- Perez, O. (2021, 3 de agosto). ¿Qué es la evaluación de desempeño laboral? Peoplenext.com. <https://blog.peoplenext.com/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Picado, L. (2017, 13 de enero) ¿Qué es una muestra y cómo se selecciona? Biblioinfo.unan.edu. <https://biblioinfo.unan.edu.ni/?p=2888>
- Pires, R. (2019, 25 de setiembre). Desempenho no trabalho: o que fazer para ter mais produtividade? Rock Content - BR. <https://rockcontent.com/br/blog/desempenho-no-trabalho/>
- Raga, C. (2021, 8 de noviembre). ¿Qué factores pueden afectar el desempeño laboral? Sesame HR. <https://www.sesamehr.co/blog/que-factores-pueden-afectar-el-desempeno-laboral/>

- Raga, C. (2021, 17 de agosto). Reconocimiento a los empleados: todo sobre su impacto en la empresa. Sesame HR. <https://www.sesamehr.co/blog/que-factores-pueden-afectar-el-desempeno-laboral/>
- Randstad (2021, 18 de abril). Processo recruiting. Randstad.it. <https://www.randstad.it/gestione-risorse-umane/selezione-del-personale/processo-recruiting/>
- RH Campus. (2022, 17 de agosto). Candidatos por contratación. rhcampus.net <https://rhcampus.net/blog/candidatos-por-contratacion/>
- Rivero, J. (2018, 11 de julio). Productividad Laboral: concepto y optimización. neetwork.com. <https://neetwork.com/productividad-laboral-conceptos-mejorar/>
- Rodriguez, V. (2021, 16 de agosto). Importancia de la selección de personal en las empresas. LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-selecci%C3%B3n-personal-en-las-empresas/?originalSubdomain=es>
- Rojas, J. (2020). Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Tallanes. Piura. 2019. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Rojas, Y. (2017). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Superior. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela). Archivo digital. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4337>
- Ruiz, L. (2019, 21 de mayo). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. psicologiyamente.com. <https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>

- Rull, Á. (2020, 27 de mayo). Eficacia laboral: cinco formas de aplicarlo en la oficina. El Periódico. <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20200527/eficacia-laboral-formas-aplicarlo-oficina-7969957>
- Sagrado, P. (2019, 18 de octubre). Cómo aumentar la eficiencia de los trabajadores. Vyootrip. <https://www.vyootrip.com/aumentar-eficiencia-trabajadores/>
- Saldana, N. (2019, 17 de enero). ¿Qué es la investigación no experimental? SurveyMonkey. <https://es.surveymonkey.com/mp/que-es-la-investigacion-no-experimental/>
- Sánchez, J. (2018, 5 de diciembre). Eficiencia. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Servir. (2020, 20 de febrero). Dentro del Subsistema Gestión del Empleo, se ubica el grupo de Gestión de la Incorporación y en él se encuentra el proceso de selección. Servir. <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
- Shava, T. (2022, 27 de julio). Recruitment Definition: Everything You Need To Know. The human capital hub. <https://www.thehumancapitalhub.com/articles/recruitment-defination-everything-you-need-to-know>
- Solis, E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>

- Talero, M. (2018, 29 de mayo). Gestión del desempeño laboral. GBS Recursos Humanos. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/gestion-del-desempeno-laboral/>
- Tapia, T. (2020). Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria – Chiclayo. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Thilbes, F. (2018, 20 de agosto). Gestão de desempenho: você sabe o que é e qual a diferença para avaliação de desempenho? Appus HR Analytics. <https://www.appus.com/blog/gestao-de-pessoas/gestao-de-desempenho/>
- Torrecillas, G. (2019, 2 de mayo). ¿Cómo medir Indicadores en Reclutamiento? LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-medir-indicadores-en-reclutamiento-gamaliel-torrecillas/?originalSubdomain=es>
- UpSpain. (2020, 2 de julio). Gestión del tiempo en el trabajo. Consejos para optimizarlo. Up Spain. <https://www.up-spain.com/blog/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>
- Usacciencias. (2017, 3 de marzo). Técnicas de estudios y métodos de investigación. Usacciencias.blogspot. <https://usacciencias.blogspot.com/2017/03/metodo-hipotetico-deductivo.html>
- Van Vulpen, E. (2019, 9 de setiembre). The selection process: A 7-step practical guide. AIHR Academy to Innovate HR. <https://www.aihr.com/blog/selection-process-practical-guide/>

Velázquez, A. (2019, 4 de enero) ¿Qué es la investigación causal? QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-causal/>

Velázquez, A. (2019, 5 de enero) ¿Qué es una encuesta por muestreo y cómo

realizarla? QuestionPro. [https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-por-](https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-por-muestreo/)

[muestreo/](https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-por-muestreo/)

Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del

Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre

2019. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador).

Archivo Digital. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>

Videguren, M. (2017, 13 de junio). ¿Qué es el Sistema de Gestión de Desempeño?.

Educativa.com. [https://www.educativa.com/blog-articulos/que-es-el-sistema-](https://www.educativa.com/blog-articulos/que-es-el-sistema-de-gestion-de-desempeno-2/)

[de-gestion-de-desempeno-2/](https://www.educativa.com/blog-articulos/que-es-el-sistema-de-gestion-de-desempeno-2/)

Zeballos, R. (2019). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los

trabajadores en la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos

Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre. (Tesis de

maestría, Universidad Simón Bolívar, Bolivia). Archivo Digital.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

Zita, A. (2019, 8 de junio). Tipos de investigación. Diferenciados.com.

<https://www.diferenciador.com/tipos-de-investigacion/>

ANEXOS

ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION DE CONCPETOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION FINAL	
INDEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL	Según Naumov (2018) menciona que la fase de la selección de constaría de varios pasos o filtros destinados a observar, investigar, analizar y evaluar a los candidatos desde diferentes perspectivas esenciales para tomar decisiones de contratación. La fase de crear y asegurar su cultura con la organización, al final del cual se toma una decisión, se selecciona al mejor candidato para encajar en ella, esperando que se adapte y se desempeñe productivamente.	El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable será a través de la encuesta la cual sirve para determinar si el reclutamiento y selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Gestión Ambiental.	Reclutamiento	Tiempo de contratación	Ordinal de tipo Likert: 1. Muy Insatisfactorio 2. Insatisfactorio 3. Satisfactorio 4. Muy Satisfactorio	
				Filtros de Contratación		
			Perfil del personal	Costo de Contratación		Escala de Medición: Ordinal
				Candidatos Cualificados		
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es una valoración a una persona si está haciendo un buen trabajo. Se evalúa a nivel personal, considerando capacidades profesionales y personales. Recursos Humanos, suele ser responsable de gestionar evaluaciones, pero el desempeño es tiene un impacto directo en la eficiencia y capacidad de una entidad para lograr sus objetivos. Enumera cinco atributos claves que garantizan un buen desempeño a lo largo de una carrera, capacidad para aprender, capacidad para aplicar, habilidades interpersonales, adaptabilidad e integridad. (Corvo, 2022)	El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable será a través de la guía de observación la cual sirve para determinar si el reclutamiento y selección de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental.	Eficacia	Productividad Laboral	Ordinal de tipo Likert: 1. Muy Insatisfactorio 2. Insatisfactorio 3. Satisfactorio 4. Muy Satisfactorio	
				Eficiencia del proceso		
			Eficiencia	Gestión del tiempo		Escala de Medición: Ordinal
				Evaluación de desempeño		
				Entrega de Resultados		

ANEXO 02: Matriz de Consistencia

Título: Selección de Personal y su influencia en el Desempeño Laboral en una Gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022.

Autor: Klaus Delphor Ojeda Diaz

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principal	Variable: Selección de Personal				Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio Ambiental Trujillo?	Determinar de qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de una gerencia de servicio de gestión ambiental.	La selección de personal influye en el desempeño laboral en una Gerencia de Servicio de Gestión Ambiental.	Reclutamiento	Tiempo de Contratación	Del 1 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ordinal Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
		Filtros de Contratación					
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicas	Perfil de Personal	Costo de contratación	Del 11 al 20		
¿En qué medida el reclutamiento de personal incide en el desempeño laboral de los colaboradores en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?	Determinar si el reclutamiento de personal incide en el desempeño laboral de los colaboradores en una gerencia de Servicio de Gestión Ambiental.	El proceso de reclutamiento incide en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo		Candidatos Calificados			
			Variable: Desempeño Laboral				Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Cómo influye la selección de personal con la eficacia laboral en una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?	Establecer si la selección de personal influye en la eficacia laboral de los colaboradores en una	La selección de personal influye con la eficacia laboral en una gerencia de gestión Ambiental Trujillo	Eficacia	Productividad Laboral	Del 1 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ordinal Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73
				Eficiencia del proceso			

	Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo					Alto 74 - 100
¿Cómo se vincula el perfil del personal con el desempeño laboral de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo?	Identificar el perfil del personal y el vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.	El perfil del personal se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Gestión Ambiental Trujillo.	Eficiencia	Gestión del tiempo Evaluación del desempeño Entrega de resultados	Del 11 al 20	
Nivel - Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Tipo de estudio: Descriptiva Correlacional Diseño: No experimental Método: Cuantitativo	Población: Trabajadores administrativos y operativos de la gerencia de gestión. Tipo de Muestreo: aleatorio Tamaño de la muestra: 80 trabajadores de la gerencia de gestión ambiental. .	Variables: Selección de personal y desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Klaus Delphor Ojeda Diaz Ámbito de Aplicación: Oficina de la gerencia de gestión ambiental.	Descriptiva: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con la que se generarán cuadros y figuras para las variables y sus dimensiones. Inferencial: Siguiendo un riguroso análisis, se obtendrán conclusiones a través de una cantidad considerable de acontecimientos a partir de la observación de la muestra elegida. Asimismo, se usará el programa SPSS, con el propósito de crear cuadros e imágenes para una de las variables y sus dimensiones.			

ANEXO 03:

CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de una gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

ITEM	SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
Reclutamiento						
1	Existe buena difusión en los procesos de selección de personal en la entidad					
2	Considera que se realiza una verificación en el reclutamiento del nuevo personal					
3	Existe una gran demanda de postulantes para las convocatorias realizadas por la institución.					
4	El proceso de reclutamiento que realiza la institución va de acuerdo a sus necesidades					
5	Usted considera que se encuentran las normativas de acuerdo al manual de organización y funciones (MOF) para la selección, evaluación de los candidatos, reclutamiento e incorporación del nuevo personal.					
6	En el proceso de reclutamiento se realiza adecuadamente el registro de los postulantes					
7	Las plazas vacantes en la selección de personal se adjudican de una buena manera.					
8	Considera que la etapa de evaluación del personal se realiza de una manera eficiente					

9	Considera usted que la etapa de evaluación del personal es la más eficiente.					
10	Dentro del proceso de reclutamiento se aplica técnicas de casos para conocer si el candidato podría enfrentar una situación parecida					
Perfil del personal						
11	Los cargos de confianza cumplen con el perfil idóneo de acuerdo al manual de operación y funciones (MOF).					
12	El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes					
13	Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.					
14	Cree usted que se establece el perfil del profesional entrevistado y si cumple se adecuada al puesto ofertado.					
15	Considera adecuado el nivel de conocimiento técnico que debe cumplir el candidato para cumplir el puesto.					
16	Se realiza una descripción de puestos objetiva de acuerdo al perfil de los candidatos.					
17	Cree usted, adecuado realizar la evaluación de las responsabilidades del puesto.					
18	Considera que al realizar una descripción de puestos de trabajo de acuerdo al perfil será más objetiva el reclutamiento de los candidatos.					
19	El encargado del área indica las características del puesto.					
20	Se determinan las funciones del área para identificar las competencias con las que debe contar el nuevo personal.					

ANEXO 04:
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de una gerencia de Gestión Ambiental, Trujillo 2022”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Eficacia						
1	Cumple con las actividades que se le asigna de acuerdo a su área.					
2	Realiza con puntualidad las actividades asignadas por su jefe inmediato.					
3	Existe mayor productividad al contar con los recursos necesarios para realizar sus actividades.					
4	Existe mayor productividad cuando el jefe directo evalúa continuamente tu desempeño.					
5	Cumples con las actividades adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área trabajo en la entidad.					
6	Realizas tus actividades de manera eficaz ya que cuentas con los conocimientos técnicos.					
7	Utilizas de forma óptima y racional los recursos de la organización de la entidad para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la entidad.					
8	Considera que realiza de manera eficaz sus actividades laborales.					
9	Cuando termina con sus actividades asignadas, realiza nuevas tareas sin que nadie se lo pida.					

10	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral.					
Eficiencia						
11	Se evalúa el rendimiento del personal de forma clara y periódica.					
12	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales.					
13	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad en las actividades que realizas.					
14	Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la entidad.					
15	Cuando se presenta un problema en relación a sus actividades o funciones que usted realiza trata de resolverlos.					
16	Planifica y organiza sus labores para realizarlas y cumplirlas en el horario de trabajo establecido.					
17	Se emite un diagnóstico de las necesidades del puesto de trabajo para que se pueda cumplir con los objetivos de la entidad.					
18	Evita perder el tiempo para realizar con mayor eficiencia sus actividades en el trabajo.					
19	Considera que realiza de manera eficiente sus actividades laborales.					
20	Se miden los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores en pro de la entidad.					

ANEXO 05: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Independiente: Selección de Personal

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Reclutamiento								
1.	Existe buena difusión en los procesos de selección de personal en la entidad	✓		✓		✓		
2.	Considera que se realiza una verificación en el reclutamiento del nuevo personal	✓		✓		✓		
3.	Existe una gran demanda de postulantes para las convocatorias realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
4.	El proceso de reclutamiento que realiza la institución va acuerdo a sus necesidades	✓		✓		✓		
5.	Usted considera que se encuentran las normativas de acuerdo al manual de organización y funciones (MOF) para la selección, evaluación de los candidatos, reclutamiento e incorporación del nuevo personal.	✓		✓		✓		
6.	En el proceso de reclutamiento se realiza adecuadamente el registro de los postulantes	✓		✓		✓		
7.	Las plazas vacantes en la selección de personal se adjudican de una buena manera.	✓		✓		✓		
8.	Considera que la etapa de evaluación del personal se realiza de una manera eficiente	✓		✓		✓		
9.	Considera usted que la etapa de evaluación del personal es la más eficiente.	✓		✓		✓		
10.	Dentro del proceso de reclutamiento se aplica técnicas de casos para conocer si el candidato podría enfrentar una situación parecida	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Perfil del personal								
11.	Los cargos de confianza cumplen con el perfil idóneo de acuerdo al manual de operación y funciones (MOF).	✓		✓		✓		
12.	El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes	✓		✓		✓		
13.	Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		

14.	Cree usted que se establece el perfil del profesional entrevistado y si cumple se adecuada al puesto ofertado.	✓		✓		✓	
15.	Considera adecuado el nivel de conocimiento técnico que debe cumplir el candidato para cumplir el puesto.	✓		✓		✓	
16.	Se realiza una descripción de puestos objetiva de acuerdo al perfil de los candidatos.	✓		✓		✓	
17.	Cree usted, adecuado realizar la evaluación de las responsabilidades del puesto.	✓		✓		✓	
18.	Considera que al realizar una descripción de puestos de trabajo de acuerdo al perfil será más objetiva el reclutamiento de los candidatos.	✓		✓		✓	
19.	El encargado del área indica las características del puesto.	✓		✓		✓	
20.	Se determinan las funciones del área para identificar las competencias con las que debe contar el nuevo personal.	✓		✓		✓	

Observaciones (preoasar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: VILELA CORNEJO FAUSTO ERNESTO

Especialidad del validador: Maestro en Dirección y administración de empresas

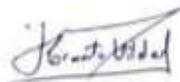
Trujillo, 13 de noviembre de 2023

¹**Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Fausto Ernesto Vilela Cornejo
Contador Público Colegiado
Nro Colegiatura 07 1154

DNI 02895093

ANEXO 05: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Independiente: Selección de Personal

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Reclutamiento								
1.	Existe buena difusión en los procesos de selección de personal en la entidad	✓		✓		✓		
2.	Considera que se realiza una verificación en el reclutamiento del nuevo personal	✓		✓		✓		
3.	Existe una gran demanda de postulantes para las convocatorias realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
4.	El proceso de reclutamiento que realiza la institución va acuerdo a sus necesidades	✓		✓		✓		
5.	Usted considera que se encuentran las normativas de acuerdo al manual de organización y funciones (MOF) para la selección, evaluación de los candidatos, reclutamiento e incorporación del nuevo personal.	✓		✓		✓		
6.	En el proceso de reclutamiento se realiza adecuadamente el registro de los postulantes	✓		✓		✓		
7.	Las plazas vacantes en la selección de personal se adjudican de una buena manera.	✓		✓		✓		
8.	Considera que la etapa de evaluación del personal se realiza de una manera eficiente	✓		✓		✓		
9.	Considera usted que la etapa de evaluación del personal es la más eficiente.	✓		✓		✓		
10.	Dentro del proceso de reclutamiento se aplica técnicas de casos para conocer si el candidato podría enfrentar una situación parecida	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Perfil del personal								
11.	Los cargos de confianza cumplen con el perfil idóneo de acuerdo al manual de operación y funciones (MOF).	✓		✓		✓		
12.	El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes	✓		✓		✓		
13.	Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		

14.	Cree usted que se establece el perfil del profesional entrevistado y si cumple se adecuada al puesto ofertado.	✓		✓		✓		
15.	Considera adecuado el nivel de conocimiento técnico que debe cumplir el candidato para cumplir el puesto.	✓		✓		✓		
16.	Se realiza una descripción de puestos objetiva de acuerdo al perfil de los candidatos.	✓		✓		✓		
17.	Cree usted, adecuado realizar la evaluación de las responsabilidades del puesto.	✓		✓		✓		
18.	Considera que al realizar una descripción de puestos de trabajo de acuerdo al perfil será más objetiva el reclutamiento de los candidatos.	✓		✓		✓		
19.	El encargado del área indica las características del puesto.	✓		✓		✓		
20.	Se determinan las funciones del área para identificar las competencias con las que debe contar el nuevo personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: TRANCA PEREZ EUGENIO CARLOS

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹**Coherencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, 15 de noviembre de 2023



EUGENIO CARLOS TRANCA PÉREZ

Ing. de Sistemas y Cómputo

CIP 243079

DNI 32402903

ANEXO 05: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Independiente: Selección de Personal

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Reclutamiento								
1.	Existe buena difusión en los procesos de selección de personal en la entidad	✓		✓		✓		
2.	Considera que se realiza una verificación en el reclutamiento del nuevo personal	✓		✓		✓		
3.	Existe una gran demanda de postulantes para las convocatorias realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
4.	El proceso de reclutamiento que realiza la institución va acuerdo a sus necesidades	✓		✓		✓		
5.	Usted considera que se encuentran las normativas de acuerdo al manual de organización y funciones (MOF) para la selección, evaluación de los candidatos, reclutamiento e incorporación del nuevo personal.	✓		✓		✓		
6.	En el proceso de reclutamiento se realiza adecuadamente el registro de los postulantes	✓		✓		✓		
7.	Las plazas vacantes en la selección de personal se adjudican de una buena manera.	✓		✓		✓		
8.	Considera que la etapa de evaluación del personal se realiza de una manera eficiente	✓		✓		✓		
9.	Considera usted que la etapa de evaluación del personal es la más eficiente.	✓		✓		✓		
10.	Dentro del proceso de reclutamiento se aplica técnicas de casos para conocer si el candidato podría enfrentar una situación parecida	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Perfil del personal								
11.	Los cargos de confianza cumplen con el perfil idóneo de acuerdo al manual de operación y funciones (MOF).	✓		✓		✓		
12.	El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes	✓		✓		✓		
13.	Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		

14.	Cree usted que se establece el perfil del profesional entrevistado y si cumple se adecuada al puesto ofertado.	✓		✓		✓		
15.	Considera adecuado el nivel de conocimiento técnico que debe cumplir el candidato para cumplir el puesto.	✓		✓		✓		
16.	Se realiza una descripción de puestos objetiva de acuerdo al perfil de los candidatos.	✓		✓		✓		
17.	Cree usted, adecuado realizar la evaluación de las responsabilidades del puesto.	✓		✓		✓		
18.	Considera que al realizar una descripción de puestos de trabajo de acuerdo al perfil será más objetiva el reclutamiento de los candidatos.	✓		✓		✓		
19.	El encargado del área indica las características del puesto.	✓		✓		✓		
20.	Se determinan las funciones del área para identificar las competencias con las que debe contar el nuevo personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) - Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: VENTURO RAMIREZ PATRICIA HAYDEE

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

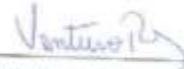
***Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 15 de noviembre de 2023



Patricia Haydeé Venturo Ramírez

Contador Público Colegiado

Nro. Colegiatura 011091

DNI 40821380

ANEXO 06: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Eficacia								
1.	Cumple con las actividades que se le asigna de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
2.	Realiza con puntualidad las actividades asignadas por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
3.	Existe mayor productividad al contar con los recursos necesarios para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4.	Existe mayor productividad cuando el jefe directo evalúa continuamente tu desempeño.	✓		✓		✓		
5.	Cumples con las actividades adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área trabajo en la entidad.	✓		✓		✓		
6.	Realizas tus actividades de manera eficaz ya que cuentas con los conocimientos técnicos.	✓		✓		✓		
7.	Utilizas de forma óptima y racional los recursos de la organización de la entidad para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la entidad.	✓		✓		✓		
8.	Considera que realiza de manera eficaz sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
9.	Cuando termina con sus actividades asignadas, realiza nuevas tareas sin que nadie se lo pida.	✓		✓		✓		
10.	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Eficiencia								
11.	Se evalúa el rendimiento del personal de forma clara y periódica.	✓		✓		✓		
12.	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales.	✓		✓		✓		
13.	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad en las actividades que realizas.	✓		✓		✓		
14.	Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la entidad.	✓		✓		✓		

15.	Cuando se presenta un problema en relación a sus actividades o funciones que usted realiza trata de resolverlos.	✓		✓		✓		
16.	Planifica y organiza sus labores para realizarlas y cumplirlas en el horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
17.	Se emite un diagnóstico de las necesidades del puesto de trabajo para que se pueda cumplir con los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
18.	Evita perder el tiempo para realizar con mayor eficiencia sus actividades en el trabajo.	✓		✓		✓		
19.	Considera que realiza de manera eficiente sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
20.	Se miden los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores en pro de la entidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: VILELA CORNEJO FAUSTO ERNESTO

Especialidad del validador: Maestro en Dirección y administración de empresas

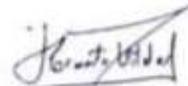
Trujillo, 13 de noviembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Fausto Ernesto Vilela Cornejo
Contador Público Colegiado
Nro Colegiatura 07 1154

DNI 02895093

ANEXO 06: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Eficacia								
1.	Cumple con las actividades que se le asigna de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
2.	Realiza con puntualidad las actividades asignadas por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
3.	Existe mayor productividad al contar con los recursos necesarios para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4.	Existe mayor productividad cuando el jefe directo evalúa continuamente tu desempeño.	✓		✓		✓		
5.	Cumples con las actividades adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área trabajo en la entidad.	✓		✓		✓		
6.	Realizas tus actividades de manera eficaz ya que cuentas con los conocimientos técnicos.	✓		✓		✓		
7.	Utilizas de forma óptima y racional los recursos de la organización de la entidad para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la entidad.	✓		✓		✓		
8.	Considera que realiza de manera eficaz sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
9.	Cuando termina con sus actividades asignadas, realiza nuevas tareas sin que nadie se lo pida.	✓		✓		✓		
10.	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Eficiencia								
11.	Se evalúa el rendimiento del personal de forma clara y periódica.	✓		✓		✓		
12.	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales.	✓		✓		✓		
13.	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad en las actividades que realizas.	✓		✓		✓		
14.	Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la entidad.	✓		✓		✓		

15.	Cuando se presenta un problema en relación a sus actividades o funciones que usted realiza trata de resolverlos.	✓		✓		✓		
16.	Planifica y organiza sus labores para realizarlas y cumplirlas en el horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
17.	Se emite un diagnóstico de las necesidades del puesto de trabajo para que se pueda cumplir con los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
18.	Evita perder el tiempo para realizar con mayor eficiencia sus actividades en el trabajo.	✓		✓		✓		
19.	Considera que realiza de manera eficiente sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
20.	Se miden los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores en pro de la entidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia). SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: TRANCA PEREZ EUGENIO CARLOS

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tnijillo, 15 de noviembre de 2023



EUGENIO CARLOS TRANCA PÉREZ

Ing. de Sistemas y Cómputo

CIP 243079

DNI 32402903

ANEXO 06: Evaluación por juicio de expertos

Validación de instrumento

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Eficacia								
1.	Cumple con las actividades que se le asigna de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
2.	Realiza con puntualidad las actividades asignadas por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
3.	Existe mayor productividad al contar con los recursos necesarios para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4.	Existe mayor productividad cuando el jefe directo evalúa continuamente tu desempeño.	✓		✓		✓		
5.	Cumples con las actividades adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área trabajo en la entidad.	✓		✓		✓		
6.	Realizas tus actividades de manera eficaz ya que cuentas con los conocimientos técnicos.	✓		✓		✓		
7.	Utilizas de forma óptima y racional los recursos de la organización de la entidad para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la entidad.	✓		✓		✓		
8.	Considera que realiza de manera eficaz sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
9.	Cuando termina con sus actividades asignadas, realiza nuevas tareas sin que nadie se lo pida.	✓		✓		✓		
10.	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Eficiencia								
11.	Se evalúa el rendimiento del personal de forma clara y periódica.	✓		✓		✓		
12.	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales.	✓		✓		✓		
13.	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad en las actividades que realizas.	✓		✓		✓		
14.	Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la entidad.	✓		✓		✓		

15.	Cuando se presenta un problema en relación a sus actividades o funciones que usted realiza trata de resolverlos.	✓		✓		✓	
16.	Planifica y organiza sus labores para realizarlas y cumplirlas en el horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓	
17.	Se emite un diagnóstico de las necesidades del puesto de trabajo para que se pueda cumplir con los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓	
18.	Evita perder el tiempo para realizar con mayor eficiencia sus actividades en el trabajo.	✓		✓		✓	
19.	Considera que realiza de manera eficiente sus actividades laborales.	✓		✓		✓	
20.	Se miden los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores en pro de la entidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Criterios de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: VENTURO RAMIERZ PATRICIA HAYDEE

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 15 de noviembre de 2023


 Patricia Haydee Venturo Ramirez
 Contador Público Colegiado
 Nro. Colegiatura 011091
 DNI 40821380

ANEXO 07:

Prueba de Normalidad de datos

Kolmogorov-Smirnova			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	0.174	80	0.000
Desempeño Laboral	0.113	80	0.013

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad de datos, el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal y por ende se realizara la prueba de correlación de Spearman, así mismo por el tamaño de la muestra se trabajara con el método de Kolmogorov-Smirnova.

ANEXO 08: VALIDACION DE DATOS

Variable Independiente: Selección de Personal																			Variable Dependiente: Desempeño Laboral																													
Dimensiones	RECLUTAMIENTO										PERFIL DE PERSONAL								EFICACIA										EFICIENCIA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total D.1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total D.2	Total V1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total D.1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total D.2	Total V2	Totales	
Enc. 1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	25	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	18	43	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	26	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	28	54	97	
Enc. 2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	14	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	12	26	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	20	38	64
Enc. 3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	16	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	16	32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	42	74
Enc. 4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	15	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	15	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	39	69
Enc. 5	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	25	49	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	28	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	34	62	111	
Enc. 6	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	15	31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	43	74	
Enc. 7	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	18	35	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	23	46	81	
Enc. 8	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	22	47	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	29	4	2	3	2	2	2	3	2	4	26	55	102		
Enc. 9	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	16	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	15	31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	42	73	
Enc. 10	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	25	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	24	49	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	28	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	26	54	103	
Enc. 11	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	15	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	18	33	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	24	47	80	
Enc. 12	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	24	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	22	46	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	25	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	27	52	98	
Enc. 13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	26	52	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	30	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	29	59	111	
Enc. 14	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	15	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	16	31	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22	45	76	
Enc. 15	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	17	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	19	36	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	27	51	87	
Enc. 16	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	15	33	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	43	76		
Enc. 17	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27	51	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	29	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	26	55	106	
Enc. 18	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	16	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	14	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	41	71	
Enc. 19	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	13	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	14	27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18	37	64	
Enc. 20	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	17	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	19	36	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	25	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	27	52	88	
Enc. 21	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	21	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	49	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	34	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	34	68	117	
Enc. 22	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	21	35	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	25	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22	47	82	
Enc. 23	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	18	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16	34	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22	47	81	
Enc. 24	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	17	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	16	33	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	23	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	24	47	80	
Enc. 25	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	24	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	25	49	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	28	63	112	
Enc. 26	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	16	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	16	32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	43	75	

Enc. 59	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	16	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	15	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	42	73
Enc. 60	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	19	34	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	23	45	79	
Enc. 61	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13	32	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	17	38	70		
Enc. 62	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	18	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	16	34	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	18	38	72		
Enc. 63	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	25	47	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	26	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	28	54	101		
Enc. 64	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	18	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	20	38	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	25	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	24	49	87		
Enc. 65	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	23	47	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	23	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	30	53	100		
Enc. 66	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	18	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	17	35	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	26	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	26	52	87		
Enc. 67	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	16	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	15	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	41	72	
Enc. 68	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24	50	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	21	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	25	46	96		
Enc. 69	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	21	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24	45	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	28	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	26	54	99		
Enc. 70	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	24	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	25	49	2	1	3	2	2	3	2	2	4	3	24	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	25	49	98	
Enc. 71	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	17	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	24	41	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	23	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	24	47	88		
Enc. 72	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	18	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	24	42	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	29	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	27	56	98		
Enc. 73	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	26	51	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	4	2	3	23	43	94			
Enc. 74	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	20	37	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	25	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	25	50	87		
Enc. 75	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	24	48	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	29	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34	63	111		
Enc. 76	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	20	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	20	40	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	23	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	25	48	88		
Enc. 77	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	18	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	36	2	2	2	3	4	1	2	3	2	2	23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	46	82		
Enc. 78	2	1	2	3	1	1	3	2	1	1	17	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	21	38	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	27	51	89		
Enc. 79	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	26	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	22	48	2	1	3	2	4	4	2	2	2	3	25	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	34	59	107		
Enc. 80	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	25	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	18	43	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	23	46	89		